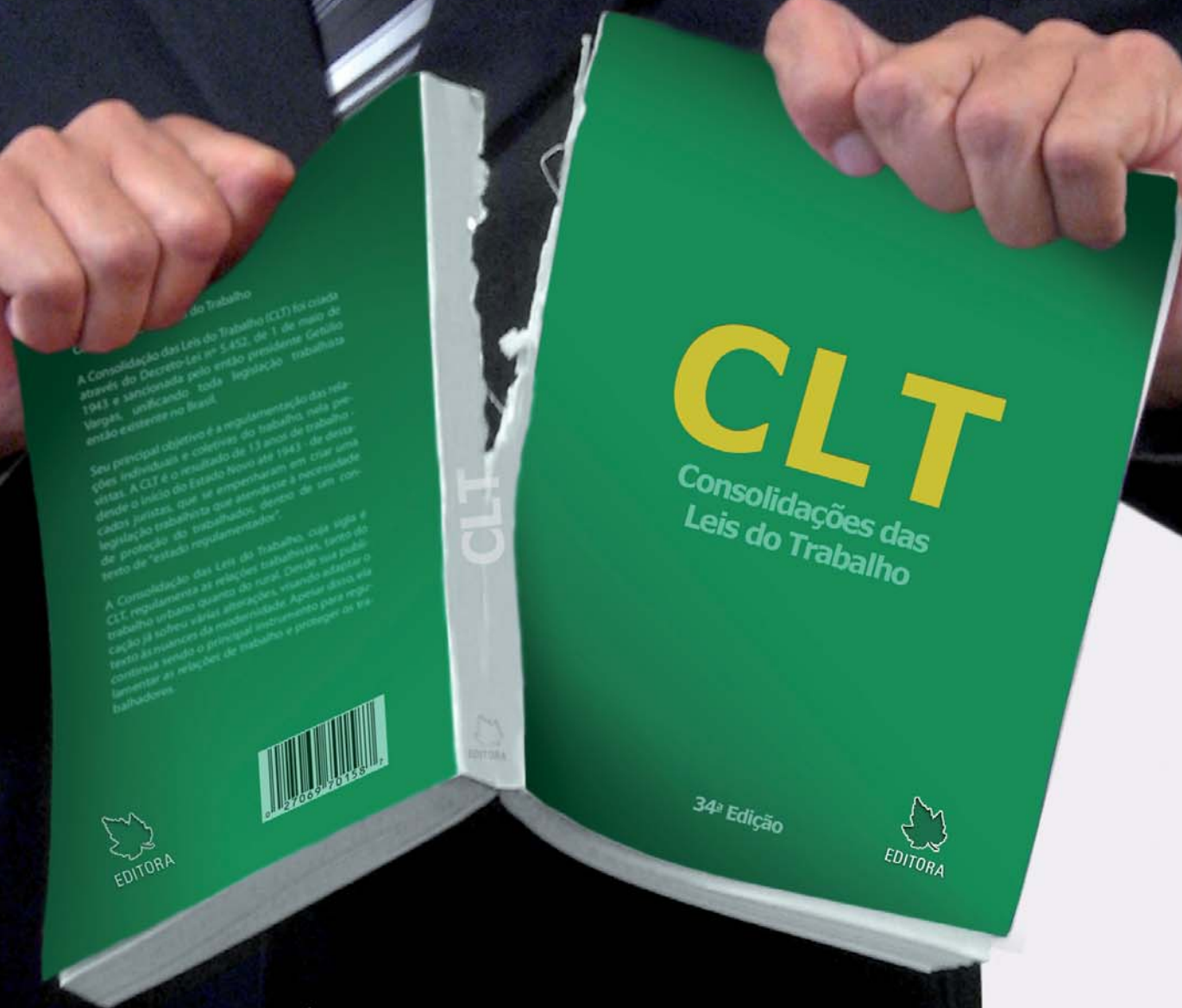


Revista **ANAMATRA**

Ano XVIII nº 53 - 2º semestre de 2007



Flexibilização

Uma ameaça aos direitos do trabalhador



XIV CONAMAT

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Venha se atualizar, aliando cultura jurídica e natureza

O homem, o trabalho e o meio: uma visão jurídica e sociológica

De 29 de abril a
02 de maio de 2008
Tropical Hotel Manaus
Amazonas



Inscrições pelo site: www.conamat.com.br



Carta ao Leitor

Caros leitores,

A segunda edição da *Revista Anamatra* do ano de 2007 traz como matéria de capa um tema há muito conhecido e debatido nos meios jurídicos e econômicos no Brasil: a flexibilização das relações de trabalho. Pode parecer, num primeiro olhar, que a entidade, que sempre se mostrou contrária a qualquer tipo de flexibilização das relações de trabalho, resolveu valorizar o tema e retomá-lo, quando o melhor seria que ela simplesmente o ignorasse, deixando para aqueles que o defendem a eventual publicidade do tema. Ocorre que a atual gestão da Anamatra escolheu como foco central de sua atuação a valorização do trabalho humano e das normas que o regulamentam e protegem. Nesse sentido, retomar o debate e reafirmar nossa posição está dentro do espírito que norteia a nossa Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho. Tivemos a oportunidade de atualizar as opiniões, trazer experiências de fora do país e verificar que, de fato, esse debate ficou caduco, não sendo mais possível que alguém defenda, seriamente, que a flexibilização das normas trabalhistas irá trazer vantagens ao país ou à classe trabalhadora. O crescente número de empregos formais nos últimos anos, mais especialmente em 2007, demonstra que é o crescimento econômico a resposta para o problema do desemprego, não a redução de direitos. O país não pode optar pela opção fácil da mão-de-obra barata e desqualificada, sob pena de jamais superar seu subdesenvolvimento ou mesmo as desigualdades sociais que nos assolam há séculos.

Essa é a primeira de uma série de reportagens programada sobre os temas relacionados à precarização das relações trabalhistas e com fundamento na Campanha de Efetivação do Direito do Trabalho. Mostrando as diversas formas de precarização, estaremos também alertando para os perigos que elas representam e poderemos combatê-las de forma mais eficiente e fundamentada.

Porém a presente edição não se resume a isso. Realizamos também um profundo debate sobre o mundo do futebol, onde os atletas são submetidos desde cedo às tensões e a competitividade. Abordamos o lado pouco divulgado das relações de trabalho dos atletas, invariavelmente com salários atrasados e sem que se observe a legislação. O futebol foi, inclusive, tema da reportagem contemplada com o Prêmio Anamatra de Direitos Humanos em 2007, sobre uma triste

faceta do mundo dos esportes e do país do futebol, que envolve o trabalho de menores e crianças.

O prêmio é também assunto da presente edição, mostrando um momento especialmente feliz da nossa associação. Uma bonita festa de fim de ano serviu de palco para a sua entrega. Mostramos também a estatueta que foi entregue aos vencedores, fruto de um concorrido concurso entre estudantes.

Nas editorias culturais, juízes escrevem sobre regiões do país em tudo diferentes uma da outra. De um lado a Amazônia, ainda desconhecida da maioria dos brasileiros e palco do nosso Conamat de 2008. De outro, a mais pujante economia do país revelada sob a ótica dos “circuitos turísticos” de seu interior e litoral: São Paulo.

Outro assunto trazido à pauta na presente edição, mais um momento de grande realização da nossa entidade, é a I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pela Anamatra, pela Enamat e pelo TST, com apoio do Conematra. Estão ali os debates que fizemos, nossas conclusões e ainda as opiniões de seus participantes. O rico e inovador fórum de construção do direito, especialmente do Direito do Trabalho, foi um acontecimento que nos enche de orgulho.

Por fim, mas não menos importante, tratamos do debate internacional sobre os empregos verdes, ou seja, aqueles relacionados com atividades que preservam ou não agridem o meio ambiente, tema que se encontra na ordem do dia das políticas internacionais e que deve fazer parte da rotina de todos nós. De nossa parte, adotamos a coleta seletiva de lixo na Anamatra, implantamos papel reciclado nas nossas publicações (exceto esta revista, por razões contratuais de patrocínio) e também nas nossas correspondências e documentos, além de conscientizarmos nossos empregados para a economia de energia.

Tudo isso aliado às nossas tradicionais colunas e colaborações com a Fundação Abrinq, a OIT e ainda a inestimável participação de nossos associados com artigos que enriquecem mais uma vez esta publicação.

Boa leitura.

Cláudio José Montesso
Presidente da Anamatra



Ano: XVIII, Número: 53
Edição: 2º semestre de 2007

Presidente: Cláudio José Montesso
Vice-presidente: Luciano Athayde Chaves
Secretário-Geral: Marcos Fagundes Salomão
Diretor Administrativo: João Bosco de Barcelos Coura
Diretor Financeiro: Luiz Fausto Marinho de Medeiros
Diretor de Comunicação Social: Eulaide Maria Vilela Lins
Diretor de Direitos e Prerrogativas: Marco Antônio de Freitas
Diretor de Assuntos Legislativos: Renato Henry Sant'Anna
Diretor de Ensino e Cultura: Maria de Fátima Coelho Borges Stern
Diretor de Esporte e Lazer: Luís Eduardo Couto de Casado Lima
Diretor de Informática: Helder Bianchi Ferreira de Carvalho
Conselho Fiscal: Ana Paula Cabral Campos; Gabriel Napoleão Velloso Filho e Ariel Salete de Moraes Júnior
Suplente: Francílio Trindade Carvalho

Correspondências:

SHS Qd 06 Bl E Conj A Salas 604/607
Brasília-DF CEP: 70316-000
Contato: (61) 3322-0266 / 3321-7388
e-mail: imprensa@anamatra.org.br (www.anamatra.org.br)

Jornalistas Responsáveis: Neri Accioly (008-98/DF) e Viviane Dias (22.651/RJ)

Redação: Assessoria de Imprensa Anamatra e Interagência Comunicação (www.interagencia.com.br)

Projeto Gráfico e Diagramação:

Júlio César A. Leitão
e-mail: juliuleitao@brturbo.com.br

Revisão: Lunde Braghini Júnior (MT158/93)
e-mail: lundebj@uol.com.br

Colaboração: Adriana Zetula (Assessoria de Marketing) e Ana Paula Volpe (Assessoria Política)

Representação Comercial:

Solução Publicidade e Marketing
Contato: (61) 3226-2218
e-mail: solucao.consultoria@uol.com.br

Impressão: Gráfica Charbel
Contato: (61) 2105-4500

Tiragem: 7.000 exemplares

Sumário

10 TRIPALIARE

58 OBSERVATÓRIO DO TRABALHO

76 ABRINQ
FUNDAÇÃO ABRINQ INVESTE NA MOBILIZAÇÃO PARA CONSTRUÇÃO DE CRECHES EM TODO O PAÍS



ENTREVISTA

Evaristo de Moraes Filho

06 Personagem singular da história do Brasil, Evaristo de Moraes Filho falou com exclusividade para a Anamatra

CULTURA

UM ROTEIRO TURÍSTICO-HISTÓRICO-CULTURAL
EM MEIO À REGIÃO AMAZÔNICA 24

SÃO PAULO, A TERRA DOS CIRCUITOS..... 78

BRASIL

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA..... 39

ANAMATRA

1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E
PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO
DEIXA HERANÇA HISTÓRICA PARA
OPERADORES DO DIREITO 50

ANAMATRA ENTREGA PRÊMIO
DIREITOS HUMANOS 84

OPINIÃO

A DANÇA DOS DEUSES..... 36
Márcia Guedes

A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ NO REGIME
PREVIDENCIÁRIO DOS AGENTES PÚBLICOS 45
Carlos Alberto Pereira de Castro

O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ: ALGUMAS APLICAÇÕES
CONCRETAS NO DIREITO DO TRABALHO 54
Aldemiro Rezende Dantas Júnior

OS CÓDIGOS DE CONDUTA PRIVADOS
NO CUMPRIMENTO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR 68
Carolina Lobato Goes de Araújo

ENTREVISTA ESPECIAL

EMPREGOS VERDES E AQUECIMENTO GLOBAL .. 72
Peter Poschen, especialista da OIT



BRASIL

Flexibilização

12

Anamatra inicia série para apresentar ameaças aos Direitos dos trabalhadores e novas formas inventadas para burlar a legislação



BRASIL

Dos Gramados aos Tribunais

30

Operários da bola procuram a Justiça do Trabalho para garantir seus direitos



INTERNACIONAL

Empregos Verdes

61

Em busca de alternativas ecologicamente corretas para o mercado de trabalho

Evaristo de Moraes Filho

A VASTA OBRA DE EVARISTO DE MORAES FILHO, O SEU ENGAJAMENTO POLÍTICO DURANTE O SÉCULO 20, A SUA ATUAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO, NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, NA UNIVERSIDADE, NA ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS E NOS DIVERSOS FÓRUMS REVELAM UM PERSONAGEM SINGULAR DA HISTÓRIA DO BRASIL. UM EXEMPLO DE INTELLECTUAL COMPROMETIDO COM O DIREITO DO TRABALHO, COM A DEMOCRACIA E COM OS SENTIMENTOS DE HUMANISMO E DE HUMANIZAÇÃO DO DIREITO.

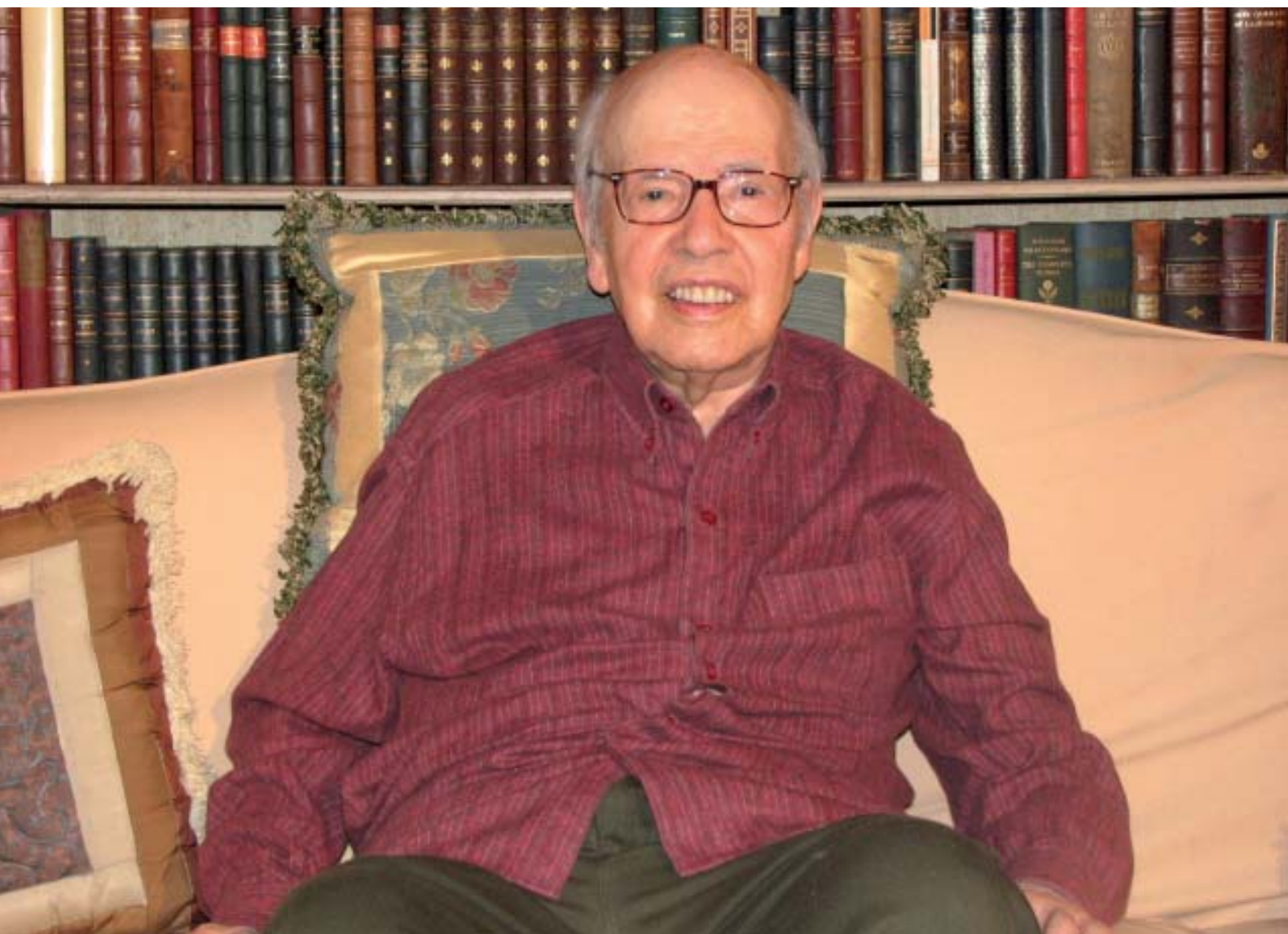
APÓS A MATÉRIA COM O MINISTRO ARNALDO SÜSSEKIND, UM DOS MAIORES NOMES DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA, A ANAMATRA DEU CONTINUIDADE À SÉRIE DE ENCONTROS COM GRANDES JURISTAS NACIONAIS. AGORA, A REVISTA ANAMATRA PUBLICA A ENTREVISTA CONCEDIDA POR EVARISTO DE MORAES FILHO À TV ANAMATRA, QUE CONTOU COM A COLABORAÇÃO DO JUIZ GRIJALBO COUTINHO PARA SUA REALIZAÇÃO.

EVARISTO DE MORAES FILHO RECEBEU A EQUIPE DE REPORTAGEM DA TV ANAMATRA EM SUA RESIDÊNCIA, NO RIO DE JANEIRO, ONDE CONTOU EPISÓDIOS MARCANTES DE SUA TRAJETÓRIA DE VIDA.

“A humanidade é muito falha, mas sem a democracia não há como viver”

Revista Anamatra: O senhor sempre foi um estudioso das Ciências Sociais e Humanas. Formou-se em Direito, Sociologia, Filosofia, além de fazer um curso de Psicologia, sendo membro da destacada Academia Brasileira de Letras – ABL. O senhor acredita que a atuação no mundo jurídico atual demanda muito mais do que um diploma de bacharel em Direito?

Evaristo de Moraes Filho: No livro *Introdução ao Direito do Trabalho*, que eu reputo a minha obra-prima de Direito do Trabalho, eu cito uma frase de Lutero que diz: “*quem é simplesmente um jurista é uma pobre coisa*”. O Direito não vive perdido no espaço social, ele regula o espaço social e está no meio de todos os fenômenos sociais, da economia, religião, antropologia, tudo isso. Quem não tem uma visão de conjunto da vida social, de modo global, torna-se simplesmente um formalista, um positivista, no sentido de reduzir todo o Direito a normas jurídicas.



Revista Anamatra: Sua vida é certamente um arquivo valioso de todo o processo político pelo qual passou o Brasil no século 20, o que inclui também a influência de seus ensinamentos sobre a elaboração do texto constitucional de 1946, sobre a Carta de 1988 e também sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O senhor acredita que as leis trabalhistas brasileiras expressam, de alguma forma, a luta dos trabalhadores ou foram criadas por obra espontânea de Getúlio Vargas?

Evaristo de Moraes Filho: Eu não gostava do Getúlio, mas agora está tão pior que estou revendo meus conceitos. Os adeptos de Vargas inventaram a chamada outorga espontânea da legislação do trabalho, que defendia que Getúlio teria outorgado ao proletariado as leis trabalhistas, espontaneamente, como se não tivesse havido nenhuma greve, reivindicação, prisão, tortura... No fim do século 19 e início do século 20, o Brasil vivia um período cheio de greves e de grandes movimentos sociais. As leis trabalhistas foram preparadas

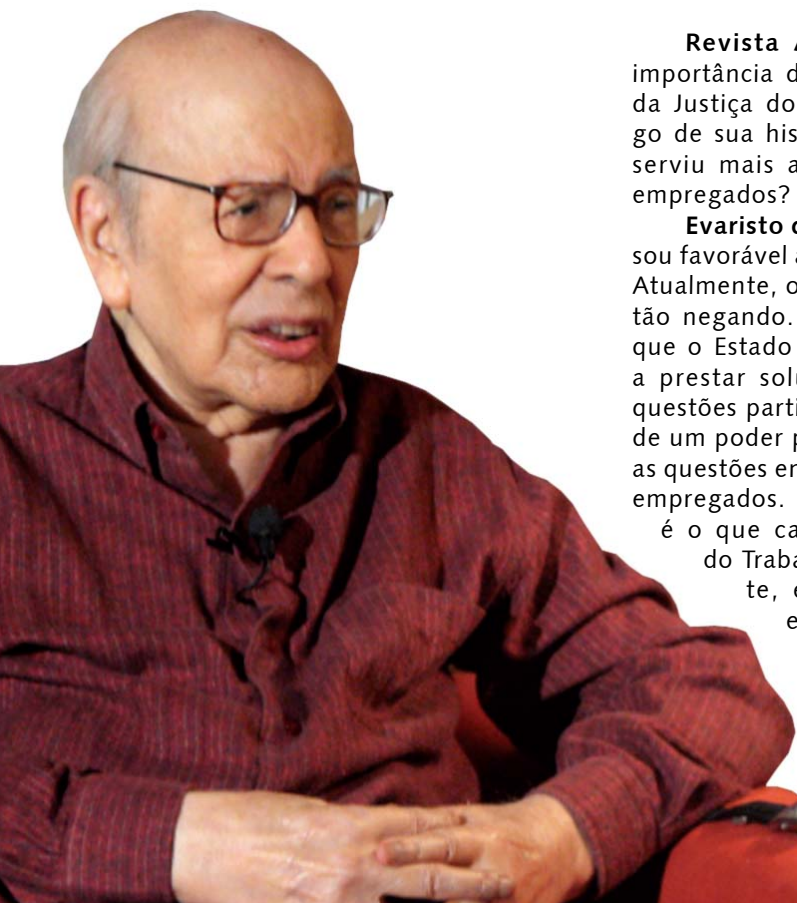
pelos trabalhadores no sentido de serem por eles reivindicadas. O Getúlio, aliás, em janeiro de 1931, em um de seus discursos afirmou: "*a minha legislação não é revolucionária, é conservadora*". Ele não mentiu, mas depois surgiram os demagogos. A influência de Vargas foi dos positivistas do Rio Grande do Sul. Vargas sempre falava da integração do proletariado, mas sempre como um positivista, nunca como um comunista. Carlos Prestes rompeu com Getúlio em 1930 e foi perseguido. Ele, Vargas, sempre perseguiu os comunistas.

Revista Anamatra: O senhor acredita que a luta entre as correntes de pensamento da Era Vargas – liberais e corporativistas – influenciou na formação da CLT e no modelo de relações de trabalho ali definido? Que papel o senhor atribuiria a Lindolfo Collor e a Oliveira Viana?

Evaristo de Moraes Filho: Lindolfo Collor foi altamente liberal, apesar de positivista. As primeiras leis trabalhistas foram dele e de Getúlio. Ele não era corporativista. Já Oliveira Viana era um homem de pensamento, mas organicamente corporativista, que tinha razão em parte ao achar que o brasileiro é um povo disperso e não solidário. Ele era contra a luta de classes.



Os sindicatos até hoje são mantidos artificialmente com o imposto”



Revista Anamatra: O senhor presenciou os dois golpes do século XX no Brasil, em 1937 e 1964, sendo vítima do último, a ponto de ser preso e cassado da Universidade como professor. Como foi o banimento dos pensadores brasileiros pela quartelada militar em 64? Isso influenciou os dias atuais?

Evaristo de Moraes Filho: Sim, influenciou e prejudicou os dias atuais. O Estado Novo foi horrível. Muita gente esquece. Um dos chefes de polícia da época era Filinto Müller, que era de família alemã e com tendência nazista. Certamente, nós perdemos um passo com a história e os países mais democratas passaram na nossa frente.

Revista Anamatra: O professor Evaristo de Moraes Filho viveria e se expressaria melhor nos dias de hoje, em plena atividade, como professor, jurista e sociólogo, com a democracia que temos?

Evaristo de Moraes Filho: Não há dúvidas. Nas palavras do filósofo Churchill: “*A democracia pode não ser o melhor dos regimes, mas é o menos pior*”. A humanidade é muito falha, mas sem a democracia não há como viver.

Revista Anamatra: Qual a importância do poder normativo da Justiça do Trabalho? Ao longo de sua história de existência, serviu mais aos patrões ou aos empregados?

Evaristo de Moraes Filho: Eu sou favorável ao poder normativo. Atualmente, os empregadores estão negando. A Constituição diz que o Estado é sempre obrigado a prestar soluções judiciais a questões particulares. Precisamos de um poder para resolver de vez as questões entre empregadores e empregados. O poder normativo é o que caracteriza a Justiça do Trabalho. Aparentemente, ele é favorável ao empregado, porque é quem precisa, quem pleiteia...

Revista Anamatra: E o movimento sindical? Afinal o que é melhor, a unicidade ou o direito à eventual pluralidade, conforme defendido pela OIT?

Evaristo de Moraes Filho: Aqui eu represento um papel diferente. A minha tese de concurso de livre docente, de 1952, foi sobre sindicato único, nela eu defendi a unicidade. Mas, realmente para haver plena liberdade sindical e total autonomia tem de haver pluralidade. Porém, no Brasil, até hoje não temos organização sindical, assim o movimento se dispersa e se enfraquece. Particularmente, sou a favor da unicidade, desde que fique a critério do empregado resolver, e não como o Estado faz atualmente.

Revista Anamatra: E a contribuição sindical compulsória?

Evaristo de Moraes Filho: Eu sou totalmente contra. Como pode haver liberdade sindical se todo mundo é obrigado a contribuir a favor da entidade sindical contra sua vontade? O que é pior e mais triste é que a Constituição de 1988 manteve a contribuição confederativa, dando um passo para trás. Os sindicatos até hoje são mantidos artificialmente com o imposto, que mudaram o nome para “contribuição” para disfarçar, mas dá no mesmo. Tudo que se paga a favor do Estado e contra a vontade é imposto. Isso deu muito escândalo na época do Getúlio e do Jânio Quadros.

Revista Anamatra: Como o senhor se sente vendo que hoje a flexibilização do Direito do Trabalho, que sempre combateu, está sendo maquiada sob as formas mais diversas, a exemplo da terceirização, da contratação de pessoas físicas como jurídicas, da contratação de falsos autônomos, falsas cooperativas, falsos estagiários, entre outros tantos meios de burlar a legislação trabalhista?

Evaristo de Moraes Filho: Foi muito infeliz o meu amigo pessoal Fernando Henrique Cardoso, que também é sociólogo, em dizer: “Terminou a era Vargas”. Um homem como ele que se diz socialista, fez o Brasil voltar ao regime neoliberal, de

ausência de proteção do Estado. Nós sabemos que nossa massa, nossos analfabetos, nossos pobres sem a proteção do Estado são como 'raposa no galinheiro'.

Revista Anamatra: Fala-se muito em reforma trabalhista. O senhor acredita que a legislação do trabalho precisa de modificações?

Evaristo de Moraes Filho: Poucas. E sempre no sentido de maior liberdade, nunca de afrouxamento da proteção. Porque a consolidação ainda tem alguma coisa excessivamente regulamentalista e corporativista. Vamos dizer a verdade, quase fascista.

Revista Anamatra: É possível existir Direito do Trabalho totalmente flexível, com absoluto desprezo dos princípios fundadores?

Evaristo de Moraes Filho: Não. Precisa haver uma diretiva de proteção e elevação que impeça a exploração do homem pelo homem.

Revista Anamatra: O princípio da proteção ao hipossuficiente é coisa do passado ou é discurso de quem quer acabar com o Direito do Trabalho?

Evaristo de Moraes Filho: De certa maneira, ainda é do presente. Há muita miséria em nosso país. Tem de haver essa proteção, não há dúvidas. Mas, com o fim da era Vargas, houve um alívio do patronato. Eu tenho um documento, de 1949, que mostra que veio ao Brasil uma missão americana (Abbinck) para tratar com Eurico Gaspar Dutra. Nessa missão, os EUA pediam algumas coisas como o fim da relação de 2/3 e acabar com a estabilidade. Na época, isso não aconteceu, mas em 1964, a estabilidade acabou caindo.

Revista Anamatra: Como os juizes do trabalho e os membros do Ministério Público do Trabalho podem fazer algo para evitar a flexibilização?

Evaristo de Moraes Filho: Um procurador não é apenas um parecerista nos autos, ele defende o hipossuficiente com justiça. O mesmo para o juiz, que tem de ser humano e bastante corajoso... Mas é preciso



Evaristo de Moraes Filho e a juíza da 1ª região Eliete Telles



Se deixar as raposas e as galinhas soltas no galinheiro sem um poder soberano não há dúvidas que as raposas vão vencer”

também que o sindicato também seja forte.

Revista Anamatra: No mais recente livro sobre a sua história, o senhor deu uma entrevista se autodefinindo como um socialista e marxista, sem ter concretizado suas idéias. Existe algum partido político na atualidade com que o senhor se simpatize?

Evaristo de Moraes Filho: O próprio Partido Socialista Brasileiro, o chamado socialismo democrata. Precisamos de liberdade de eleição, expressão... Sem democracia não há sociedade livre. Mas confesso que às vezes fico meio pessimista. Quem eu substituí na ABL, o maior líder católico do Brasil, que foi Tristão de Ataíde, também estava com esse mesmo sentimento e escreveu uma frase: "O homem é um projeto que Deus abandonou". Eu vejo a juventude de hoje, nosso país. Mata-se como quem oferece um copo d'água...

Revista Anamatra: Qual o futuro da Direito do Trabalho, do

Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho?

Evaristo de Moraes Filho: Cada vez melhor. Através de muita luta, mesmo porque a humanidade ainda não está acomodada. Essa não é a vida normal da sociedade. Enquanto houver homem na face da terra, haverá sempre história. Temos um regime desigual, infeliz. A humanidade precisa encontrar uma fórmula de viver mais solidária, feliz, justa. No fundo, habitamos a mesma Terra, o mesmo planeta. A nossa casa é a mesma. Eu me lembro de minha mocidade e do entusiasmo, meu pai lutou a vida inteira com esperança.

Revista Anamatra: Uma mensagem para as futuras gerações...

Evaristo de Moraes Filho: Em 1848, na Revolução Francesa, falou-se que na luta entre o fraco e o forte, a liberdade escraviza e a intervenção do Estado liberta. Se deixar a raposa e as galinhas soltas no galinheiro sem um poder soberano, não há dúvidas que as raposas vão vencer. E o Direito do Trabalho é isso. ■

ripaliare

Bom para os bebês?

Tramita no Congresso Nacional um projeto de lei que prevê o aumento da licença-maternidade para seis meses. Mas, por ser facultativa, a lei poderá simplesmente não sair do papel. Há, inclusive, quem acredite que o aumento na licença pode se tornar um obstáculo para a contratação de mulheres, mesmo debate travado em 1988, quando foi instituída a licença-maternidade de 120 dias.

É sabido que, no contexto mundial, o Brasil está entre países como a Suécia, onde a licença é concedida por 68 semanas de licença, e os Estados Unidos, que não remuneram o período pós-parto. Uma pesquisa feita pela Universidade McGill de Quebec sobre como é aplicada a licença-maternidade em 177 países apontou que, além dos EUA, apenas Libéria, Papua-Nova Guiné e Suazilândia não pagam o auxílio para as suas gestantes. A situação é melhor em países como Cuba, Rússia, Coreia do Sul e ex-colônias soviéticas, onde as mães, além de terem o direito a um ano de licença, recebem o pagamento integral do salário que ganhavam antes da gravidez.



Foto: banco de imagens

Mulheres no Governo

Segundo pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, homens brancos, com idades entre 40 e 50 são maioria absoluta nos postos mais elevados do governo. Quanto maior a hierarquia, menor o número de mulheres. O estudo da FGV mostrou, também, que a elite do funcionalismo público é um reflexo da elite econômica brasileira – situação que dá pouca margem para a ascensão social. Outra curiosidade apontada pela pesquisa é a origem da elite do governo, 56,8% é proveniente da região Sudeste e apenas 11% do Nordeste, região que reúne quase 30% da população brasileira.

Dói no bolso...

Entre discussões sobre o fim da CPMF e escândalos amorosos, uma pauta não passou despercebida pelos corredores do Congresso Nacional. A discussão sobre o fim da contribuição sindical saiu do plano do debate e acabou em confusão no Senado Federal. A boa vontade do deputado Augusto Carvalho, autor da emenda, foi respondida com gritos de "mentiroso" e cartazes que o acusavam de querer acabar com os direitos trabalhistas. O parlamentar respondeu à altura e, entre interrupções e vaias, afirmou que "assim começa o fascismo".

Até quem era contra a contribuição entrou na briga e trocou de lado. A justificativa? O meio sindical perderia nada menos que R\$490 milhões por ano em suas contas bancárias.

Dias após a confusão no Senado, os jornais não perderam tempo: noticiaram as mordomias de alguns dirigentes sindicais. A defesa veio logo: "Quero ver alguém provar que é meu". Dói no bolso...

Judiciário com ISO 9001

O gabinete do ministro Ricardo Lewandowski recebeu o certificado ISO 9001 pela implantação do sistema de gestão de qualidade e excelência de seus serviços. "O modelo está feito. Agora é só replicar", afirmou a ministra Ellen Gracie, sugerindo multiplicação da iniciativa pelo Judiciário do país. Essa foi a primeira vez que o gabinete de membro do Judiciário brasileiro recebeu um certificado de qualidade pelos serviços prestados.

Para receber o certificado, os servidores foram treinados e passaram por auditorias realizadas pela Fundação Vanzolini, responsável pela emissão de certificados no país. Antes da implementação das normas ISO, o STF firmou um convênio com a Fundação Arcadas, instituição ligada à Universidade de São Paulo, com o objetivo de desenvolver métodos para melhorar a rotina de trabalho nos gabinetes dos ministros do STF.

Lewandowski agradeceu a equipe do gabinete e ressaltou que a implantação do ISO 9001 faz parte da busca por uma prestação jurisdicional mais rápida e efetiva.

Greve em ritmo de festa

Os últimos meses marcaram várias discussões em torno da greve do funcionalismo público, que provisoriamente será regida pelas leis da iniciativa privada. No entanto, nada ficou mais marcado do que a declaração do ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, que comparou os movimentos grevistas realizados em frente a seu ministério a uma festa rave. Segundo Bernardo, os servidores públicos entram e saem de greve a qualquer momento e a “festa” nunca acaba. Outra observação do ministro foi quanto à trilha sonora: “Você pode, se você quiser, passar ali e pedir alguma música para ouvir que eles aceitam. Você pode combinar lá o tipo de música que eles têm”, ironizou.

Sem perda de tempo

A última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2006 (PNAD), realizada pelo IBGE, mostrou um expressivo aumento no número de mulheres chefes de família, que cresceu 79% em dez anos, passando de 10,3 milhões, em 1996, para 18,5 milhões em 2006.

Estudiosos afirmam que esse aumento vem trazendo uma conseqüência para as mulheres, que têm a sensação de que faltam horas no dia. Responsáveis por administrar as rotinas do trabalho, do lar e de toda a família, elas estão gerenciando mal o seu tempo, o que causa frustração e estresse, afirmam os especialistas. Para os estudiosos, uma agenda estruturada, prioridades bem definidas e a consciência de que é preciso delegar tarefas podem trazer benefícios para todas.

Faltam trabalhadores

Falta trabalhador qualificado para uma de cada quatro vagas com carteira assinada abertas pela indústria em 2007. Essa é a conclusão de uma pesquisa divulgada pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). O estudo mostra um desencontro entre oferta e demanda de profissionais, já que apesar da falta de pessoal qualificado em alguns segmentos da economia e regiões do país, sobram profissionais com qualificação e experiência em outros setores e regiões.

Os setores com maior déficit são: química e petroquímica, produtos de transportes e mecânicos e extrativista mineral. Ao todo, faltaria mão-de-obra com qualificação e experiência para 123,3 mil vagas com carteira assinada abertas em 2007. Ao mesmo tempo, 207,4 mil trabalhadores qualificados deverão permanecer desempregados neste ano por falta de vagas suficientes nos setores econômicos para as quais estariam habilitados.

O cruzamento de dados da Pnad com informações do Ministério do Trabalho apontou que sobram profissionais qualificados na região Nordeste, sobretudo em serviços de educação, saúde, assistência social e lazer. Já na região Sudeste falta justamente o tipo de profissional que sobra no Nordeste. A região Norte é onde mais faltam trabalhadores aptos às vagas criadas, sobretudo no comércio e em serviços de reparação de produtos.

Em tempo...

Ao apontar a falta de mão-de-obra qualificada em alguns setores e o excedente em outros não podemos deixar de registrar que esses trabalhadores qualificados representam somente 18,3% do total de pessoas que procuram emprego no Brasil. A grande maioria – 7,5 milhões – tem baixa ou nenhuma qualificação ou experiência profissional.

“Pela primeira vez na história o crescimento do emprego é superior ao crescimento da economia”

Ministro Carlos Lupi, ao comentar o recorde de empregos com carteira assinada, com a ampliação de 1,6 milhão de vagas em 2007

Frases



Flexibiliza

**“Como se pode propor
a retirada de direitos
que nem sequer foram
adquiridos por grande
parte dos trabalhadores
brasileiros?”**

Cláudio José Montesso, em seu discurso de
posse na presidência da Anamatra





Brasil

POR: Giselly Siqueira e Neri Accioly
COLABORAÇÃO: Juízes Eulaide Lins e Zéu Palmeira

çãõ

Segundo o dicionário Houaiss, flexibilizar é tornar algo menos rígido.

Na acepção jurídica, conforme explicado por Reinaldo Pereira e Silva, flexibilidade “diz respeito a uma qualidade constante de certo direito, atributo de adaptabilidade ao meio em que tende a incidir, e o termo flexibilização, ausente dos dicionários, apesar de mais empregado do que o antecedente, a um pressuposto de adaptação do direito, algo relativo a uma qualidade ainda a ser alcançada por ele”.

Mário Sérgio Salerno realizou um profundo estudo sobre o conceito de flexibilidade, em especial no que se refere à área trabalhista. Ele a descreve como “a habilidade de um sistema para assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos, quantidade e tempos”. Em seu texto “Flexibilidade e organização produtiva”, Salerno analisa várias espécies e dimensões da flexibilidade, como a “social extra-empresa” — talvez a mais perigosa e com os piores resultados para a sociedade como um

“Flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica”

Arnaldo Süssekind



Foto: Jornal do Comércio - RJ

todo, por estar voltada para o âmbito da legislação e da regulamentação social e sindical.

Como se pode ver, a própria definição do termo permite diferentes interpretações que vão desde a elasticidade das leis, permitindo sua adaptação ao contexto, até a desregulamentação, com a substituição da norma estatal pela negociação. E é exatamente isso que as principais propostas de alteração na legislação trabalhista no Brasil pretendem fazer: possibilitar que direitos garantidos aos trabalhadores possam ser negociados ou mesmo retirados.

Um dos maiores juristas brasileiros, em especial na área trabalhista, Arnaldo Süssekind defende que há uma diferença clara entre desregulamentação e flexibilização. “A flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis em que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação”, explica Süssekind. Sendo assim, mesmo flexibilizando, é preciso haver controle do Estado para garantir as condições de trabalho.

Já a desregulamentação, conforme definida pelo advogado Mário Antonio Lobato de Paiva na Revista de Informação Legislativa, nº37 jul-set 2000, é “a progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação”. Com a retirada do Estado e do arcabouço institucional que governa o funcionamento do mercado de trabalho, o mercado se auto-governa para que hipoteticamente gere mais oportunidades de trabalho.

Para José Affonso Dallegrave Neto, a flexibilização é o primeiro passo da trajetória que visa desregular o Direito do Trabalho. “O fenômeno que se inicia faz parte do receituário neoliberal pela diminuição do custo operacional e pela destruição dos direitos sociais como forma de combate ao desemprego”, explica o advogado e professor.

No entanto, em todos os casos em que houve desregulamentação, a criação de oportunidades de trabalho ficou somente na hipótese, mostrando-se uma promessa vazia. O que tem

acontecido, na maioria das vezes, é que a conjuntura tem forçado os trabalhadores a suportarem condições de trabalho menos favoráveis e a verem retiradas conquistas e direitos que se pensava estarem solidamente implantados. Verifica-se um significativo recuo da força imperativa das leis do trabalho, admitindo-se que as convenções coletivas reduzam direitos e garantias dos trabalhadores previstos na Constituição Federal, sob o argumento de que a interferência estatal prejudica as empresas causando com isso o desemprego, um dos principais problemas do mundo contemporâneo.

Outro renomado jurista brasileiro, Luiz de Pinho Pedreira da Silva, defende que as normas do Direito do Trabalho devem se adaptar às circunstâncias econômicas e sociais de cada país e época. Mas, ressalta ele, “essa adaptação tem sido uma constante em sua história, sem necessidade de flexibilização que, levada ao extremo, conduz ao seu desaparecimento”.

Flexibilidade aplicada

De acordo com José Otávio de Souza Ferreira, juiz do trabalho na 15ª Região, a flexibilidade na utilização do trabalho “materializa-se, principalmente, pela liberdade de contratar e demitir funcionários sem ônus ou limitações, onde a utilização de serviços terceirizados pelas empresas passa a ser largamente utilizada”. O objetivo final é maximizar os resultados da empresa na busca de maior lucratividade. Isso deve ser somado à flexibilidade na remuneração — que deixa de ser feita de forma pré-definida e em percentuais uniformes para assumir um caráter de produtividade e resultado — e à flexibilização na jornada de trabalho, que busca adequar o trabalho humano à sazonalidade do mercado, como é feito com as máquinas e outros ativos organizacionais.

“Ao embalo das promessas de redução do desemprego e de melhoria dos índices de competitividade, o que se percebe é o acirramento da concorrência e o aprofundamento das assimetrias, produzindo-se mais desigualdades e ampliando-se

“O principal objetivo da flexibilização é a maior obtenção de lucratividade e o meio principal empregado para atingir tal fim é a competição pela redução dos custos do trabalho.”

Zéu Palmeira, juiz do trabalho

as inseguranças dos cidadãos ante a ausência de mecanismos que garantam o emprego, enfrentem a rotatividade da mão-de-obra, reduzam a informalidade e assegurem maior base salarial e melhor distribuição da renda e da terra”, explica a juíza aposentada do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região Magda Barros Biavaschi, em seu texto “Fundamentos do Direito do Trabalho: nosso tempo?”.

É claro que não é possível desconsiderar que há uma flexibilização estrutural, uma adaptação à mudança da base de produção e à adoção de novos recursos tecnológicos e inovações organizacionais. “Porém, há a flexibilização predatória que visa a redução de custos e, uma vez levada aos limites extremos, resulta na exploração de trabalho em condições e relações precárias, ao arrepio da lei e da influência sindical”, destaca o magistrado trabalhista Zéu Palmeira. A ministra do TST Maria Cristina Peduzzi destaca que especialmente nos países em desenvolvimento “a busca da competitividade ocorreu por via transversa, consistindo, fundamentalmente, na supressão ou redução de direitos sociais, pouco se investindo em ciência e tecnologia ou na qualificação do trabalhador”. Nesse processo, emerge um Estado empresarial, onde a concretização dos direitos sociais é vista como um ônus a ser extirpado e daí as propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas.

As propostas flexibilizadoras não apresentam alternativas para a organização social e todo o aparato de contenção social – o que os sociólogos chamam de rede social – está relacionado ao trabalho e ao salário. Aposentadorias e pensões, o sistema de acidentes de trabalho, o seguro para doenças, até alguns

direitos, como o acesso à educação, estão vinculados a um emprego e a um salário. Dependem disso e sem isso há um risco de exclusão social do indivíduo, que passa a viver à margem da sociedade. “Na sociedade industrial, o trabalho era o que garantia a cidadania do trabalhador. A sociedade pós-industrial destruiu o trabalho, mas não criou outra forma nova de garantir cidadania a quem só pode viver de seu trabalho”, explica o jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte.

O próprio conceito de sociedade pós-industrial é muito perigoso e pouco verossímil, já que serve para defender que a produção industrial foi superada pela “era do conhecimento”. “Tal visão esconde que o capitalismo desde os seus primórdios contempla simultaneamente a inovação do padrão tecnológico e a manutenção do ‘padrão atrasado’, ou senão, por que teríamos que combater até hoje ainda o trabalho escravo e infantil? A sociedade industrial e a centralidade do trabalho ainda não acabaram, a não ser que alguém não admita que bolivianos fabriquem camisas, que pedreiros e serventes constroem casas, que canavieiros não são consumidos pela indústria alcooleira...”, afirma Zéu Palmeira.

Para José Affonso Dallegrave Neto, a partir da análise da conjuntura socioeconômica resultante da chamada

sociedade pós-moderna, pautada pelo neoliberalismo, podem-se elencar três reflexos sensíveis nas relações de trabalho: aumento do desemprego mundial, antes pontual, agora estrutural; reestruturação do sistema produtivo; precariedade das relações de trabalho”. Então, os dados indicam que a aplicação da flexibilização e especialmente da desregulamentação trabalhista são na verdade os maiores geradores do desemprego para o qual são apontados como solução!

Para demonstrar a importância central do trabalho para a sociedade, basta avaliar sua relação com a organização social democrática e a cidadania. “O Direito do Trabalho é o núcleo do Direito Social no Brasil, a principal contribuição à face social da cidadania em nosso país”, destaca a pesquisadora Elina Gonçalves da Fonte Pessanha, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). “Me arrisco a dizer que, sem o Direito do Trabalho, a normatização que ele traz – e que pode democraticamente vir a trazer – nós não teríamos em grande parte, ainda hoje, uma cidadania social”, completa ela.

“Sem Direito do Trabalho, não teríamos cidadania social”

Elina Gonçalves da Fonte Pessanha

Foto: banco de imagens



RECENTES ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS QUE CONCRETIZAM A TENDÊNCIA PÓS-MODERNA DE FLEXIBILIZAÇÃO

Foto: arquivo TST

A **Constituição da República** já flexibilizou, no Brasil, as condições básicas da relação de emprego – remuneração e jornada – ao dispor, no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Lei Nº 5.107: com vigência a partir de janeiro de 1967, ao criar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, abriu caminho à flexibilização. A **Constituição** vigente, ao adotar, no art. 7º, I, norma de natureza programática, delegou à lei complementar, assim, ao futuro, a regulamentação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária.

A **Lei Nº 10.243**, de 19/06/2001, acrescentou dois parágrafos ao art. 58 da CLT, para excluir do tempo de serviço cinco minutos anteriores e posteriores à jornada e as horas extras *in itinere*. Negou natureza salarial ao fornecimento de utilidades como educação, transporte, assistência médica, seguro de vida e previdência social, estimulando o empregador a fornecê-las ao empregado, sem considerar encargos sociais.



Já havia disposição de implementar essa melhoria da condição social do empregado através de diplomas legais editados anteriormente:

Lei Nº 6.321, de 14/04/1976, que estabeleceu programação de alimentação do trabalhador, sem natureza salarial, autorizando dedução do lucro tributável, para fins do imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador;

Lei Nº 7.418, de 16/12/1985 e **Lei Nº 8.212/91**, que negam ao vale-transporte natureza salarial e autorizam a dedução dos gastos de custeio como despesa operacional e do imposto de renda devido pelo empregador.

A **Lei Nº 9.841**, de 5/10/1999, dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte do cumprimento de diversos encargos sociais.

A **Lei Nº 8.949**, de 09/12/1994, introduziu parágrafo único ao art. 442 da CLT, para negar a existência de relação de emprego entre sociedade cooperativa e seus associados ou entre esses e os tomadores de serviços.

A **Lei Nº 10.101**, de 19/12/2000, dispõe sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, sem considerar natureza salarial, assegurando a negociação coletiva.

A **Lei Nº 10.192**, de 14/02/2001, estabelece, no art. 10 que as majorações salariais e outras condições contratuais devem resultar de negociação coletiva.

Fonte: dados extraídos do texto "Globalização, Integração de Mercados, Repercussões Sociais, Perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil", de autoria da ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, publicado na Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho – Ano XI, nº 11, 2003. Editora LTr).

“A sociedade pós-industrial ‘descentraliza’ o trabalho, lhe tira a centralidade que lhe era reconhecida pela sociedade industrial, mas não cria, em seu lugar, um novo ‘ponto de conexão’, um novo ligamento do trabalhador com seus direitos de cidadania. Lhe ‘solta a mão’ e o deixa cair”

Oscar Ermida Uriarte

Flexibilizar é a solução?

Com a nova realidade mundial, imposta pela mundialização financeira, a flexibilização dos direitos dos trabalhadores passou a ser tratada como a tábua de salvação para atenuar o desemprego. Os adeptos dessa teoria pregam, na verdade, a desregulamentação do Direito do Trabalho para que as condições de emprego sejam ditadas pelas leis do mercado. “A realidade tem demonstrado que os processos de flexibilização das normas trabalhistas impõem a adaptação de preceitos reguladores das relações laborais aos novos tempos”, defende Ari Possidônio Beltran. Mas o jurista também destaca que “o equilíbrio estará em manter-se o núcleo básico de proteção ao trabalhador, relegando-se aos parceiros sociais a negociação das demais condições, no pleno gozo de sua autonomia privada coletiva”.

Quando se trata da legislação trabalhista é preocupante e grave a possibilidade de deixar para o mercado o equilíbrio entre as partes, afinal numa relação desigual de forças é necessário severidade para garantir o mínimo de condições ideais para a parte mais fraca, no caso o trabalhador. Ao reduzir o papel do Estado e relegar essa regulação ao mercado, retira-se a centralidade do trabalho e abre-se espaço para que o lucro assuma posição central. Jean Boissonat, ao falar sobre o seu país, registrou

que “deixar o sistema produtivo desregulamentado, ao arbítrio da competição internacional, com sindicatos cada vez mais enfraquecidos, fará com que a França se aproxime do modelo norte-americano: recua-se o desemprego, porém as desigualdades, a precariedade e a pobreza aumentam ou não diminuem”.

É importante lembrar que a regulação da relação de trabalho surgiu a partir de uma necessidade da sociedade que, devido à uma iminente crise social, buscou a intervenção do Estado, a regulação, com o objetivo de amenizar o desequilíbrio de poder entre empregado e empregador. O Direito do Trabalho veio a compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável. O professor da Universidade Federal do Mato Grosso Bismarck Duarte Diniz lembra que o Direito do Trabalho nasceu para equilibrar as relações entre capital e trabalho. Sua premissa básica é a proteção. Seus princípios estão centrados na proteção ao hipossuficiente e na irrenunciabilidade dos direitos. “O princípio protetor constitui a própria essência do Direito do Trabalho”, afirma Diniz.



Foto: arquivo pessoal

O fundamento da proteção decorre da própria história do Direito do Trabalho. De acordo com o jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez, todas as normas e legislações trabalhistas do mundo são baseadas na centralidade do trabalho, na importância do trabalho para o homem e para a sociedade e na necessidade de equilibrar a relação entre empregador-empresa e trabalhador. “É preciso reconhecer que cada norma do Direito do Trabalho constitui um acidente, um obstáculo, um impedimento para tratar o trabalho como uma mercadoria sujeita às leis do mercado”, afirma Plá Rodríguez em sua obra “Los Principios de Derecho del Trabajo en la Perspectiva de la Integración Regional”, de 1991.

A precarização das relações trabalhistas por meio da desregulamentação e a flexibilização de direitos estão sendo tratadas como saída para o grave problema do desemprego. Anuncia-se que as normas trabalhistas estão ultrapassadas e, por essa razão, merecem ser alteradas. Mas é importante destacar, como já foi demonstrado em todo o mundo por diversos estudiosos, não somente da área trabalhista mas tam-

“Todas as normas e legislações trabalhistas do mundo são baseadas na centralidade do trabalho”

Américo Plá Rodríguez

Roteiro cronológico da flexibilização no Brasil

1966

Lei do FGTS

Substitui a estabilidade por sistema de indenização

1974

Lei 6.019

Permite criação de empresas de trabalho temporário.

1988

Constituição Federal

Permite a redução salarial autorizada por acordo ou convenção coletiva.

1989

Cai a proibição de trabalho da mulher em situações como o período noturno, ambiente insalubre ou em atividades perigosas, em subterrâneos, minas e subsolo e em obras de construção civil.

1994

Súmula 331 – TST

Amplia as hipóteses de terceirização.

Cai a indexação dos salários, que passam a ser objeto de livre negociação.

Artigo 492, parágrafo único, da CLT

Cooperativa e vínculo de emprego: texto acrescentado à legislação trabalhista nega a possibilidade de vínculo de emprego se o trabalhador apresentar-se como cooperado.



Foto: banco de imagens

*Mas, será que qualquer trabalho
basta? Qualquer emprego é
suficiente para garantir a dignidade e
a manutenção da paz social?*

bém por economistas e pesquisadores sociais, que a proteção do trabalho não é a culpada pelo desemprego.

Com o agravamento do desemprego, os partidários da flexibilização e da desregulamentação difundem que as mudanças na legislação trabalhista são fundamentais para a geração de empregos. Justificam a diminuição ou até mesmo a supressão das obrigações dos empregadores, dos encargos sociais, como a única maneira de ampliar postos de trabalho. Mas o verdadeiro problema do desemprego não é do Direito do Trabalho. As experiências mundiais demonstram que a eliminação de direitos trabalhistas não está diretamente relacionada à ampliação dos postos de trabalho.

O economista Márcio Pochmann, atual presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e importante estudioso do emprego e das relações de trabalho no país, já afirmou que “as mais de duas dezenas de alterações introduzidas na CLT voltadas para a desregulação e a flexibilização do mercado de trabalho produziram o óbvio: perdas irreparáveis para a maioria daqueles que dependem do seu próprio trabalho para sobreviver”. Desde a década de 80, Pochmann analisa os dados do mercado de trabalho brasileiro e sempre alertou para a grave situação em que os trabalhadores estão sendo colocados pelas medidas flexibilizantes.

Para o juiz do trabalho da 21ª Região Alexandre Érico Alves da Silva, é necessário adaptar o mercado de trabalho frente aos novos modelos socioeconômicos e o próprio Direito do Trabalho, ao longo dos anos, tem sofrido algumas modificações que visam atender as mudanças no contexto social. Mas, ele destaca que é preocupante a forma como isso vem acontecendo. “Vejo a flexibilização com muita reserva, à vista de uma possível fragilização das relações laborais e a perda do caráter protecionista do Direito do Trabalho”, afirma.

O economista Pochmann indica que “assim como a quantidade do emprego depende da expansão da produção, com função determinante da política macroeconômica, a qualidade das ocupações está relacionada diretamente ao desafio da construção de um modelo econômico associado à nova regulação pública do trabalho. Para tanto, usa os dados atuais de intenso crescimento do mercado formal para demonstrar que desde o afastamento do assédio liberal, o mercado de trabalho reage menos desfavoravelmente aos trabalhadores. “Não somente o emprego formal é o que mais cresce

no país desde 2003 (4% em média ao ano) como também permitirá ultrapassar o estágio da estruturação do mercado de trabalho atingida na década de 1980, caso a economia continue a perseguir o ritmo de expansão acima dos 5% ao ano”, disse.

COMO SE ADEQUAR À NOVA REALIDADE MUNDIAL?

É inegável que as mudanças nas relações de trabalho ocorridas nos últimos anos, principalmente devido à revolução tecnológica, reduziram algumas tarefas laborais e retiraram muitos postos de trabalho. Portanto é necessário a adaptação a essa nova realidade social e econômica. Mas também é importante lembrar o que aconteceu nos países que seguiram a lógica flexibilizadora, como a Argentina e França. Em todos os lugares em que houve flexibilização desenfreada, o desemprego aumentou. O que fomenta a geração de empregos é o desenvolvimento econômico, que não pode ter por pressuposto a precarização do trabalho.

Como já indicado pelos dados apontados por Márcio Pochmann, é fundamental uma política que preze o crescimento econômico aliado ao desenvolvimento social, que depende, basicamente, do emprego de qualidade. A ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maria Cristina Irigoyen Peduzzi defende uma mundialização financeira que pautar a pujança dos números econômicos pela qualidade dos indicadores sociais. “A nova ordem mundial é globalizada sob o ângulo político, econômico ou informacional, o que não impede, entretanto, que possamos configurá-la de acordo com os padrões de uma racionalidade ética e solidarista”, defende a ministra.

A reforma trabalhista terá importância no contexto atual se souber preservar as conquistas históricas dos trabalhadores – previstas nos diversos instrumentos legislativos – e tornar mais democrática a relação entre o capital e o trabalho. A sua principal função, no entanto, será a de mudar conceitos equivocados sobre o custo do trabalho e conscientizar os setores empresariais de que é imprescindível distribuir a renda, dando dignidade às pessoas e permitindo a existência de consumidores, sob pena do colapso do próprio sistema.

“As novas circunstâncias derivadas do processo de globalização e de seus impactos sobre as diferentes economias impuseram uma nova agenda aos atores das relações de trabalho, com claras implicações para o Direito do Trabalho”, diz José Francisco Siqueira Neto, especialista e estudioso do Direito do Trabalho, que atuou como consultor da Organização Internacional do Trabalho. Essa nova agenda política foi o tema da pesquisa realizada pelos professores do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Paulo Baltar, Amilton Moretto e José Dari Krein. E a conclusão não poderia ser outra: o posicionamento do poder público com relação ao cumprimento da legislação trabalhista e a atuação das instituições públicas presentes no mundo do trabalho é fundamental para a melhoria dos indicadores de ocupação e qualidade do mercado de trabalho no país.

A flexibilização no Brasil

O processo de flexibilização no Brasil vem de longa data. Desde a criação do ordenamento jurídico trabalhista no Brasil, em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muitas mudanças aconteceram.

O juiz do trabalho e estudioso do assunto, Zéu Palmeira, aponta a Lei do FGTS, de 1966, como antecedente remoto ou mesmo germe da flexibilização. “O FGTS substitui a estabilidade pelo sistema de indenização correspondente aos depósitos mensais na conta individualizada de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)”, explica Palmeira. “Com o

1995

Portaria 865, Ministério do Trabalho

Impede atuação de fiscais em empresas que descumprem convenções coletivas de trabalho (revogada durante o governo Lula).

1996

Denúncia da Convenção 158, OIT

A norma internacional que só permitia que uma empresa dispensasse um empregado se houvesse uma causa socialmente justificável havia sido ratificada no governo Itamar Franco. Assim que assumiu a presidência da República, Fernando Henrique Cardoso denunciou a convenção (emitiu comunicado de que o país não tem interesse de adotar o acordo internacional).

Lei 9.300 – Caráter indenizatório

Utilidades e trabalho rural – moradia e alimentação deixam de ser considerados como salário, de forma que ao trabalhador ser dispensado não são computados para fins de cálculo de rescisão.

1997

Lei 9.491

Torna os recursos do FGTS passíveis de utilização no processo de privatização.

1998

Banco de Horas – Lei 9.601

O excesso de horas de um dia não precisa ser pago, basta que no prazo de um ano o trabalhador tenha a jornada reduzida para compensar o trabalho extraordinário. Com essa legislação, o empregador praticamente deixa de pagar as horas extras.

Artigo 59, CLT

É instituída a lei de trabalho a tempo parcial.

Medida Provisória (MP)

1.698

Caráter espontâneo da participação nos lucros, que deixa de ter caráter salarial e passa a ser considerada apenas como verba indenizatória.

Lei 9.608

Lei do Trabalho Voluntário – caracteriza legalmente como serviço voluntário o trabalho não remunerado prestado por pessoa física a entidade pública ou privada sem fins lucrativos com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. A lei prevê que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Lei 9.601

Disciplina a contratação temporária através de negociação coletiva sem aviso prévio ou multa de 40% sobre o depósito mensal do FGTS, além de consignar que esse poderá ser reduzido de 8% para 2% sobre a remuneração durante 36 meses.

MP 1.726

Amplia as hipóteses de estágio que antes eram reduzidas a alunos de escolas profissionalizantes ou cursos universitários.

1999

MP 1.878

Trabalho aos domingos no comércio.

Portaria 1.964 do MTE

Permite o contrato de um empregado comum a vários empregadores (consórcio de empregadores rurais).

2001

Projeto de Lei 5.483/2001

Alteração do art. 618 da CLT, de modo que o negociado prevaleça sobre o legislado. O projeto não foi aprovado.

Lei 10.243

Deixa de considerar como salariais as utilidades concedidas pelo empregador (pagamentos referentes à educação e material didático; transporte; assistência médica, odontológica e hospitalar; seguro de vida e acidentes pessoais e previdência privada).

advento do FGTS a estabilidade no emprego após 10 anos de prestação de serviços, verdadeira garantia de continuidade do contrato de trabalho, não teve outro caminho que não o do desaparecimento do mundo jurídico”, explica o também juiz do trabalho Alexandre Érico Alves da Silva.

Quando o mundo mergulhava em profundas transformações econômicas na década de 1980, especialmente no setor produtivo, o Brasil estava ainda se deparando com as metamorfoses no campo político. Esse foi o período de redemocratização do país, onde se viu brotar a campanha pelas “Diretas Já”, o novo sindicalismo que surge com força na região do ABC paulista e o fim da ditadura. A primeira obra de destaque sobre a temática da flexibilização no país surge em 1991: “Flexibilização do Direito do Trabalho”, escrita pela até então procuradora do trabalho Rosita Nassar e publicada pela Editora LTr: “Isso significa dizer que a flexibilização é uma discussão relativamente tardia no Brasil, principalmente em função do cenário político fechado em que vivemos até a década de 80”, diz Zéu Palmeira.

Durante a década de 90 o mercado de trabalho foi muito afetado pelas alterações que ocorreram na economia brasileira. Paulo Baltar, Amilton Moretto e José Dari Krein, além de professores do Instituto de Economia da Unicamp, também pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), afirmam que “a maneira como o país se inseriu no processo de globalização, foi particularmente desfavorável ao mercado de trabalho”. Em texto intitulado “O emprego formal no Brasil: início do século XXI”, publicado pela editora LTr na obra “As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores”, os pesquisadores avaliam as repercussões negativas sobre o mercado de trabalho da inadequada inserção da economia na globalização e indicam que elas se manifestaram tanto nas condições de atividade da população como no tipo de ocupação.

“O crescimento da ocupação em um ritmo insuficiente para absorver todo o aumento da população ativa não foi a única manifestação das repercussões negativas sobre o mercado de trabalho da inserção inadequada da economia brasileira na globalização durante os anos 90. Aconteceram também mudanças importantes no tipo de ocupação das pessoas”, destacam Baltar, Moretto e Krein. Após a defasagem econômica resultante de uma década perdida – anos 80 –, a situação do mercado de trabalho na década de 90 refletia um momento muito peculiar de transição, mas os pesquisadores do CESIT comprovam que “o desempenho do emprego formalizado foi ainda mais modesto porque o poder público relaxou na imposição do cumprimento das leis do trabalho, diante do maior desemprego e crescente participação dos pequenos estabelecimentos na geração de emprego”.

Na década de 90 houve um verdadeiro sucateamento do sistema de fiscalização, já que o governo não contratou fiscais e editou portaria que desestimulava sua atuação. Além disso, foi o período em que o governo mais propôs e colocou em prática alterações na legislação para “flexibilizar” os direitos dos trabalhadores (como pode ser comprovado com a leitura do roteiro cronológico). Além disso, a mudança que vem se observando no mercado de trabalho, que tem apresentado taxas crescentes de formalização do trabalho, não pode ser relacionada somente ao ambiente econômico internacional positivo. No final dos anos 90, com o claro objetivo de aumentar a arrecadação, o governo voltou a focar esforços e a aparelhar o sistema de fiscalização, com a contratação de fiscais e melhoria nas condições de trabalho. A fiscalização é ainda precária e muito aquém da demanda. Os pesquisadores da Unicamp comparam os cerca de 2.900 auditores fiscais do trabalho existentes hoje em todo o Brasil aos 5 mil no final dos anos 70. E a comparação com outros países também é assustadora... A Inglaterra, com um mercado de trabalho infinitamente menor do que o brasileiro, tem 4 mil auditores.

Também é importante apontar outras duas instituições fundamentais para a formação do atual quadro do mercado de trabalho e para o debate

da flexibilização no Brasil: o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho. Com ação complementar à fiscalização, o MPT combate as falsas cooperativas de mão-de-obra (conhecidas como coooperagatos) e certas formas de terceirização, como o trabalhador contratado com pessoa jurídica (PJotização). No âmbito da Justiça do Trabalho, consolida-se a jurisprudência no sentido da responsabilidade subsidiária no que se refere à legislação trabalhista entre o tomador do serviço e a contratada, segundo orientação contida no inciso IV da Súmula nº 331 do TST, alterado pela Resolução nº 96/2000. “Essa orientação, no entanto, não tem eliminado a forte controvérsia jurídica sobre o tema no Brasil, não apenas quanto à própria caracterização da relação de emprego entre os trabalhadores e o real beneficiário de sua força de trabalho, como no que concerne às responsabilidades deste relativamente aos créditos dos trabalhadores das subcontratadas”, afirmam Baltar, Moretto e Krein.

O debate não é novo e, não por acaso, voltou-se a tratar, em pleno século XXI, de questões que pareciam ter sido resolvidas no início do século passado, como o trabalho escravo e o trabalho infantil, e condições degradantes de trabalho. “É por isso que não devemos perder de vista os princípios que o Direito e da Justiça do Trabalho consolidaram entre nós”, diz Elina Pessanha. A pesquisadora destaca entre esses princípios a base social do Direito do Trabalho e a necessidade de se afastar dos apelos liberais que permanentemente nos rondam.

Uma história de idas e vindas

A centralidade do trabalho na organização social é um fenômeno moderno, da sociedade capitalista e do sistema democrático. O trabalho sempre existiu no mundo, mas por mais que sempre tenha sido econômica e socialmente essencial, nem sempre foi politicamente centralizado. Isto é, a concepção cultural das pessoas em outras épocas da história da humanidade não deu um lugar relevante ao trabalho. Na Grécia Antiga, a tão admirada democracia se reduzia a um pequeno número de cidadãos que utilizava o trabalho de pessoas que não tinham acesso a essa democracia. É recente o reconhecimento da centralidade do trabalho, não por sua importância econômica, mas porque se reconheceu a dignidade e a importância do trabalho para a organização social.

Essa noção é essencial para compreender o fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas e sua evolução histórica, assim como entender o risco imposto por ela para a organização social.

Para que a noção moderna de trabalho pudesse se consolidar foram necessários dois fenômenos de importância mundial: a Revolução Industrial, no campo econômico, e a Revolução Francesa, no campo político-jurídico. “Antes da dignidade e centralidade do trabalho, surge o trabalho indigno e a necessidade de se reconhecer a dignidade humana, reconhecer que quem vende trabalho está vendendo parte de si mesmo e que não se pode tolerar essa situação por uma razão ética, mas também por razões políticas, pois a situação corria o risco de se tornar explosiva”, explica o jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte.

Somente com o risco social imposto pelas situações ultrajantes criadas pós-Revolução Industrial é que surgiu a centralidade do trabalho e se reconheceu no trabalho uma dignidade especial, a dignidade própria do ser humano que executa o trabalho. E aí surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com as normas internacionais do trabalho e as garantias dos direitos do trabalhador. Tudo isso baseado em um princípio, que infelizmente parece ter sido deixado de lado nos dias de hoje:

“O trabalho não é uma mercadoria”

Artigo 476-A da CLT

Permitida a suspensão do contrato de trabalho, pelo período de 2 a 5 meses, sem encargos sociais para o empregador, se o empregado se ausentar para participar de curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador.

2003

Fim da multa do FGTS

Proposta apresentada pelo então ministro do Trabalho, Jacques Wagner. A proposta não evoluiu.

2005

Lei de Falências

A Lei 11.101 garante, em caso de falência, o privilégio do crédito trabalhista até 150 salários mínimos. Acima desse valor, passa a ter natureza quirográfica, ou seja, o trabalhador passa a ser credor menos privilegiado do que os banqueiros.

Na mesma legislação fica definido que a empresa em processo de recuperação judicial é obrigada a pagar em 30 dias os salários atrasados, mas desde que esses não ultrapassem a quantia correspondente a 5 salários mínimos.

E, ainda, o arrematante judicial da empresa falida não tem qualquer responsabilidade em relação aos direitos dos empregados da empresa falida.

2006

Estatuto da Micro e Pequena Empresa

Dispensa exigências de controle de frequência de horários e a necessidade de o menor aprendiz ser vinculado e acompanhado por instituição de ensino.

2007

Portaria 42 do MTE

Permite a redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

Dados organizados pelo juiz do trabalho Zéu Palmeira.

(continuação)

Criada em 1919, a OIT estabelece em sua constituição que o trabalho não é uma mercadoria, não pode ser tratado como tal, não pode estar no livre mercado. Assim surge a legislação do trabalho, estabelecendo direitos básicos, limites para a contratação e criando contrapoderes para equilibrar o poder de negociação entre empregadores e trabalhadores. Aparecem os direitos trabalhistas básicos iguais aos direitos humanos.

“Hoje estamos em uma circunstância diferente, porque esta é uma situação da modernidade. A pós-modernidade fez entrar em cena nos últimos anos o que se tem chamado de descentralização do trabalho, criando o risco de que o trabalho esteja deixando de ser um eixo e um valor culturalmente central para nossas sociedades; produto da flexibilidade e da desregulamentação das relações de trabalho”, diz Uriarte. A precarização das relações trabalhistas com a substituição de contratos permanentes por contratos temporários e o vínculo trabalhista disfarçado em empresas autônomas, unipessoais e arrendadoras de serviços têm aumentado a situação de desemprego que já se tornou um problema estrutural no Brasil. Tudo isso produzido pela descentralização do trabalho e o risco de exclusão social.

“Não posso chamar de moderno este processo avassalador de aniquilamento de direitos sociais”, afirma o advogado José Affonso Dallegre Neto. “Não se pode impor a *forceps* a diminuição de processos trabalhistas, através de deformações científicas do Direito do Trabalho, preterindo problemas maiores como o da inadimplência de direitos e da banalização do ilícito trabalhista”, completa ele. Dallegre defende, enquanto não se conseguir reduzir verdadeiramente os processos trabalhistas, que se aumentem e melhor aparelhem os órgãos do Judiciário Trabalhista a fim de que possam atender adequadamente a comunidade jurisdicionada.



Europa e América Latina

“Em todas as transformações, modificações e reformas trabalhistas processadas nos países de industrialização avançada e de democracia consolidada, nenhuma atenta contra os valores fundamentais do Direito do Trabalho, dentre eles os seus princípios”, diz o especialista José Francisco Siqueira Neto. O jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte concorda e destaca que, na Europa, por exemplo, dá-se importância aos direitos fundamentais. “O trabalhador não deixa na porta da fábrica esses direitos, há uma flexibilização moderada, negociada com os sindicatos”, diz Uriarte. “A principal característica é a conservação do Estado Social de Direito e da Previdência Social”.

A forma apressada e impensada como a flexibilização foi imposta na América Latina desconsiderou a característica social, defendida na Europa. O Chile, por exemplo, desmontou seu sistema de seguridade social, que foi completamente privatizado. Na Argentina a desregulamentação de nada adiantou no combate ao desemprego e somente agora, com a retomada dos direitos trabalhistas, a situação parece ter melhorado.

A Espanha é um dos exemplos europeus negativos, que hoje busca voltar atrás na desregulamentação e flexibilização desenfreada. “Depois do neoliberalismo trabalhista, há a rejeição ao trabalho precário. Além de ser ruim para o trabalhador, ele é economicamente ruim”, explica Uriarte ao citar a busca espanhola por retomar o contrato de trabalho de longa duração e estabelecer o Estatuto do Trabalhador Autônomo. Esses são exemplos de ações que visam reverter uma desastrosa desregulamentação do trabalho que não somente não reduziu o desemprego como também causou problemas sociais e de desenvolvimento econômico para o país.

Uriarte destaca como característica comum aos países latino-americanos a ambigüidade na legislação, que é protetora do direito individual “mas no campo das reivindicações coletivas é limitadora. Há uma preocupação em limitar o sindicato, as greves, a participação do trabalhador nas empresas”. E o jurista destaca como maior problema não a qualidade das leis latinas, mas sua eficácia e cumprimento.

É importante concluir essa visão mundial sobre flexibilização, desregulamentação e globalização recordando um frase célebre do norte-americano J.K. Galbraith, Prêmio Nobel de economia, que ridicularizou a ingenuidade dos governos que adotaram de forma acrítica o receituário neoliberal: “globalização não é um conceito sério. Nós, americanos, o inventamos para dissimular nossa política de entrada econômica nos outros países”.

Assim, em prol de um futuro socialmente sustentável, é fundamental que o movimento de flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil seja visto com parcimônia e de forma pontual, jamais subvertendo a ordem de proteção e garantia mínima legal e constitucional do trabalhador.

O Brasil já tem hoje uma das legislações trabalhistas mais flexíveis do mundo! Os direitos trabalhistas do empregado brasileiro estão em conformidade com as diretivas internacionais estabelecidas e acordadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), de forma flexível e sem privilégios. A suposta rigidez é apenas retórica, resultado de um discurso sem nenhuma comprovação na realidade.

O trabalho é central não só para a sociedade, mas para cada pessoa, cada cidadão, cada núcleo familiar. O trabalho decente, aquele que respeita os direitos do trabalhador, é o responsável pelo progresso e pelo desenvolvimento social e econômico em todo o mundo. ■

Carteira de Trabalho Vamos anotar essa idéia!

A Anamatra lançou em agosto de 2007 a Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho, em defesa do Direito do Trabalho e contra todas as tentativas de flexibilização e redução dos direitos dos trabalhadores brasileiros.

Mais do que resistir às mudanças legislativas sinalizadas nos últimos anos, a Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho apresenta uma política de efetivação dos direitos do trabalhador, convocando todos os segmentos da sociedade que tenham interesse em atuar nessa direção, juntamente com as entidades que lidam com o mundo do trabalho.

Seja parte desse movimento em prol dos direitos dos trabalhadores! Para aquisição de materiais de divulgação e cartilhas explicativas dos direitos do trabalhador, entre em contato através do e-mail efetivacao@anamatra.org.br



DIREITO DO
TRABALHO
UMA QUESTÃO DE
CIDADANIA



Saiba mais sobre a Campanha acessando
www.anamatra.org.br/efetivacao

Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Sls. 602 a 608 - Ed. Business Center Park Brasil 21
Brasília/DF - CEP: 70316-000 - Telefones: (61) 3322-0720 / 3322-0996
www.anamatra.org.br/efetivacao


ANAMATRA

Um roteiro turístico-histórico

ama



-cultural em meio à região

Zônica



O Estado de Rondônia (1982), atual denominação do ex-Território Federal de Rondônia (1956 a 1982) e antigo Território Federal do Guaporé (1943 a 1956), localiza-se na Amazônia Ocidental e possui 52 municípios espalhados por uma área territorial de 237.576,167 km², com uma população total estimada em 1.534.594 habitantes (fonte: IBGE). Seu clima é equatorial e sua economia baseia-se, principalmente, na pecuária de corte e no extrativismo de madeira e minério. Embora a capital, Porto Velho (1914), supere alguns estados da federação em extensão territorial, sua população ainda é inferior a 400 mil habitantes.

Aquele que visita Porto Velho pela primeira vez pode apreciar a exuberante paisagem vista lá de cima da aeronave, que contrasta o colorido do céu, das nuvens, da floresta e dos rios. Durante o procedimento de pouso no Aeroporto Internacional Governador Jorge Teixeira tem-se a clara impressão de que se está por imergir dentro da Floresta Amazônica, em meio à vegetação densa e abundante que circunda o lugar. Logo ao deixar a cabine climatizada do avião sente-se na pele o calor proveniente do clima quente e úmido característico da região amazônica, especialmente durante o verão (estação da seca), sensação térmica essa pouco mitigada durante a estação das chuvas (inverno).

Ao traçar um roteiro turístico-histórico-cultural pela cidade de Porto Velho, a primeira parada obrigatória é na Praça das Três Caixas D'Água, localizada no antigo bairro Caiari e revitalizada no ano de 2006. Também conhecidas como "As Três Marias", estas caixas d'água foram projetadas por uma empresa americana e construídas entre 1910 (uma) e 1912 (duas), tornando-se um monumento histórico da cidade e ponto turístico muito frequentado. Forjadas em ferro fundido e com capacidade de 200.000 litros cada, elas abasteceram o município até o ano de 1957, quando foram desativadas e posteriormente reformadas para a posteridade.

Ainda no centro, não há como deixar de visitar a antiga praça da Estrada de Ferro Madeira-Mamoré – E.F.M.M., onde foram construídos o edifício da Estação de Porto Velho,



a número 1, inaugurada juntamente com a ferrovia em 1912, o prédio das oficinas (1908 e 1912) e os armazéns de carga e descarga (1912 e 1943). A avenida que passa em frente ao local leva o nome de Farquhar, em homenagem a Percival Farquhar, proprietário da empresa que concluiu a construção da “Estrada do Diabo” ou “Ferrovia do Diabo”, assim apelidada devido ao alto índice de óbitos ocorridos durante a sua construção, causados por diversas doenças tropicais, principalmente a malária e a febre amarela.

Num destes antigos armazéns hoje desativados funciona o Museu da E.F.M.M., cuja visitação é gratuita. Com um acervo composto pelas antigas peças, máquinas, móveis de escritório, documentos, fotografias, livros, carimbos, máquinas de calcular, relógios de ponto e demais ferramentas e utensílios utilizados na ferrovia, o museu representa a principal atração turística e histórica da cidade. Dentre as peças em exposição destaca-se a primeira locomotiva trazida para a Amazônia vinda da Inglaterra, a Cel. Church, a famosa máquina de número 12.

Nesse mesmo local, às margens do rio Madeira, diversos bares aguçam o paladar dos turistas, que podem saborear algumas delícias regionais, feitas principalmente à base de peixes (dourados, tambaquis, tucunarés, surubins). A partir daí ainda é possível fazer um agradável passeio turístico pelo leito desse imponente rio, que banha a cidade de Porto Velho e se constitui no mais importante afluente direito do Rio Amazonas. Com extensão de aproximadamente 1.450 km, o rio Madeira nasce na Cordilheira dos Andes, na Bolívia, onde recebe o nome de rio Mamoré. O percurso pelo caudaloso rio é realizado em embarcações características da região amazônica, inicia-se no cais turístico, leva cerca de 1 hora e segue rumo à Cachoeira de Santo Antônio, que abrigará futuramente uma usina hidrelétrica.

De volta à terra firme, a próxima parada é no antigo prédio da sede da E.F.M.M., inaugurado em 1949, também conhecido como prédio do relógio devido à presença desse item na sua decoração externa. O edifício tem estilo moderno e forma arquitetônica de uma locomotiva estilizada, onde atualmente funciona a Funcetur.

Próximo dali está edificado o primeiro campus da Unir – Fundação Universidade Federal de Rondônia, criada em 1982. O prédio que hoje abriga a reitoria da universidade foi projetado, originariamente, para o funcionamento de um hotel, o Porto Velho Hotel. Inaugurado em 1953, o hotel foi desativado em 1975 e deu lugar a algumas Secretarias Estaduais, passando a ser denominado Palácio das Secretarias. Somente depois da instituição legal da fundação é que o local transformou-se no primeiro campus da universidade.

Na quadra ao lado o turista depara-se com o Palácio Getúlio Vargas, sede do Governo Estadual, que foi construído no ano de 1954 em estilo neocolonial para servir de local de trabalho ao governador do então Território do Guaporé. À sua frente uma grande e arborizada praça faz a alegria dos andarilhos que caminham sob o escaldante sol rondoniense.

Mais a frente encontra-se a Catedral do Sagrado Coração de Jesus e o Paço Municipal. A pedra fundamental daquela que é o maior monumento católico do Estado de Rondônia foi lançada em 1917, mas somente em 1927 sua construção foi iniciada, com término em 1930. A obra contém duas torres campanárias com quatro sinos e afrescos internos pintados por diversos artistas ao longo dos tempos.

Seguindo pela BR 364, única rodovia federal que cruza Rondônia de norte a sul, percorre-se aproximadamente 30 km até a Cachoeira do Teotônio, beleza natural que muito bem retrata a pujança do rio Madeira. O local, bastante freqüentado por pescadores e turistas, é conhecido pela sua forte correnteza e pelo grande número de acidentes que vitimaram aqueles que não respeitaram “as regras do rio” e a força da natureza. Entre os meses de agosto e outubro vive-se o período mais crítico de estiagem na Amazônia e com ela a época ideal para o lazer e a pescaria esportiva, quando o baixo nível de água do rio forma belas praias em suas margens e faz surgir algumas ilhas em seu leito mais raso. No mês de setembro é possível presenciar um dos mais belos fenômenos da natureza, a piracema.

Distante 600 km de Porto Velho, na cidade de Costa Marques, encontra-

se edificado o Real Forte Príncipe da Beira, fortaleza localizada na margem direita do rio Guaporé, fronteira natural entre Brasil e Bolívia. Esta grandiosa obra cravada no meio da Floresta Amazônica tem 970 metros de extensão e 10 metros de altura, constituindo-se no monumento histórico mais antigo de Rondônia. Sua construção no sistema *Vauban* foi iniciada em 1776 e encerrada em 1783. Cada um dos seus quatro baluartes foi armado com quatorze canhoneiras e seu fosso profundo permitia a entrada somente pela ponte levadiça. Os baluartes denominavam-se Nossa Senhora da Conceição (voltado para o Oeste), Santa Bárbara (voltado para o sul), Santo Antônio de Pádua (voltado para o Norte) e Santo André Avelino (voltado para o Leste). Com a consolidação da presença portuguesa na região no final do século XVIII a fortaleza perdeu a sua importância estratégica.

O território do Acre, elevado à categoria de Estado em 1962, pertencia originariamente à Bolívia e somente com a assinatura do Tratado de Petrópolis, em 1903, foi oficialmente anexado ao Brasil, encerrando a disputa territorial entre este dois países que custou 2 milhões de libras esterlinas aos cofres brasileiros, a concessão de faixas de terra em Mato Grosso e a construção da ferrovia Madeira-Mamoré. Atualmente, o Acre divide-se em 22 municípios e possui 152.581,388 km² de área territorial, com uma população estimada em 669.736 habitantes (fonte: IBGE). Seu clima também é equatorial





e sua economia tem por base o extrativismo, com destaque ao projeto de desenvolvimento sustentável apoiado pelo BID.

Sua capital, Rio Branco, recebeu este nome em homenagem ao Barão do Rio Branco, figura de destaque na solução da “Questão do Acre” e essencial à assinatura do Tratado de Petrópolis. Hoje possui pouco menos de 300 mil habitantes e pode ser considerada uma das mais belas cidades da região Norte. É dividida pelo rio Acre e se localiza num fuso horário duas horas negativas em relação ao horário de Brasília.

Situada na região da Amazônia Ocidental, o clima na cidade de Rio Branco, embora quente, é tocado por uma brisa agradável que reduz a sensação térmica de calor. A paisagem vista da aeronave ao aterrissar no Aeroporto Internacional de Rio Branco é marcada pela vegetação composta por uma floresta tropical aberta. O trajeto até o centro da cidade propicia uma positiva surpresa, revelando as primeiras particularidades deste município. A organização e a disposição das ruas e avenidas, a sinalização e a limpeza visível dos locais públicos, muitas praças e locais de lazer destinados à população, atrações turísticas e históricas restauradas e bem mantidas são alguns dos exemplos de boa administração.

No caminho, uma rápida parada na Universidade Federal do Acre (Ufac), que teve como embrião a Faculdade de Direito instituída pelo governo estadual em 1964 e que, em 1970, juntamente com outras faculdades, oficializou-se como o Centro Universitário do Acre. Em 1971, transformou-se na Universidade do Acre e, finalmente, em 1974, foi federalizada.

Próximo à Ufac encontra-se o Parque Tucumã, com suas belas praças, quadras esportivas, lanchonetes, centro cultural, ciclovia, calçada para pedestre, lago, dentre outras atrações que tornam o local bastante agradável para um passeio dominical com a família.

A Gameleira é a árvore símbolo da cidade de Rio Branco e mede atualmente 2,5 metros de diâmetro e 20 metros de altura, produzindo uma sombra de mais de 30 metros. Essa frondosa árvore chamou a atenção

dos exploradores que subiam o rio e que acampavam sob sua sombra no ano de 1882, quando fundaram o Seringal Volta da Empresa. O antigo arvoredo foi testemunha de duas batalhas travadas entre os revolucionários acreanos e as tropas bolivianas durante a Revolução Acreana, sendo tombado pela prefeitura como monumento histórico em 1981. Localizada à margem direita do Rio Acre, no sítio histórico do 2º Distrito, sua importância motivou a construção do calçadão da Gameleira, que beira a rua mais antiga da cidade, onde são realizados os grandes eventos culturais. Nesse mesmo cenário, uma bandeira gigante do Acre encontra-se permanentemente hasteada a 60 metros de altura, no Memorial aos Combates da Revolução Acreana, inaugurado em 2003.

A recém construída passarela Joaquim Macedo permite atravessar o rio Acre de uma margem a outra a pé, da Gameleira ao Mercado Velho, unindo os dois distritos da cidade. O “novo” Mercado Velho foi construído em 1929 e quase atingiu a ruína no início dos anos 2000, mas foi totalmente recuperado e reformado em 2006.

No centro da cidade pode-se admirar o belo Palácio Rio Branco, idealizado pelo Governador Hugo Carneiro e inaugurado ainda inacabado em 1930, um ano após o lançamento da sua pedra fundamental. Inspirado na arquitetura grega, o palácio possui quatro imponentes colunas jônicas em sua fachada e abriga a sede do governo estadual, onde residiram alguns dos governadores do então Território Federal do Acre. Em 1999, a sua conservação era extremamente precária e o governo estadual da época decidiu que seria hora de dar fim à degradação desse patrimônio histórico do povo acreano, iniciando-se um processo de restauração do imóvel respeitando suas características originais. Hoje o prédio encontra-se aberto à visitação pública e um guia leva os turistas por um *tour* cultural que trata de algumas fases da história do Acre, com direito à leitura do Tratado de Petrópolis lá reproduzido.

À frente do palácio, a praça Eurico Gaspar Dutra abriga o enor-

me Obelisco Batalha da Corrente, construído em 1937 em homenagem aos heróis da Revolução Acreana, e a Fonte Luminosa, criada para a sagração de Dom Julio Maria Mattioli como primeiro bispo do Acre em 1948. Na parte detrás do palácio localiza-se o Memorial dos Autonomistas, edificado em homenagem aos heróis que lutaram pelo ideário acreano de liberdade e autonomia política do então território, e o teatro construído em memória ao ex-seringueiro e artista plástico Hélio Melo.

Próximo ao palácio foi edificada a Catedral Nossa Senhora de Nazaré. Construída em estilo romano-basílica e inaugurada em 1959, a catedral guarda em seu interior um mausoléu com os restos mortais dos bispos Dom Giocondo Maria Grotti e Dom Julio Maria Mattioli. Outro importante ícone histórico da fé do povo acreano é a Igreja de Ferro, construída no Seringal Bom Futuro em cumprimento à promessa feita à Nossa Senhora em caso de vitória de Plácido de Castro na Revolução Acreana. Toda levantada em chapas galvanizadas pré-fabricadas na Alemanha e fixadas por meio de parafusos, a igreja foi abandonada logo após a desativação do seringal e doada pelo seu proprietário ao quartel do 4º Batalhão de Infantaria e Selva, para onde foi trasladada em 1980.

O Museu da Borracha, inaugurado em 1978, contém em seu acervo peças de arqueologia, paleontologia, manuscritos e impressos da história do Acre, objetos e utensílios da extração do látex e peças de borracha.

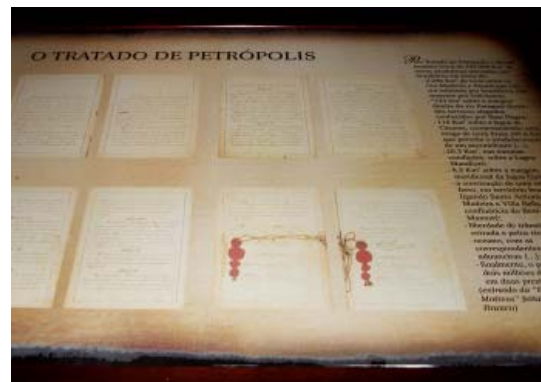
Inaugurado em 2002, o Parque da Maternidade é a obra de maior expressão na cidade de Rio Branco. Com seus mais de 6 km de extensão, o parque corta a maior parte da cidade e possui pista para carros, ciclovia, calçada para pedestres, playground, pista de skate, quadras poliesportivas, anfiteatro, praças, restaurantes e lanchonetes. Nele se encontra instalada a Casa dos Povos da Floresta, um espaço cultural dos povos indígenas, seringueiros e ribeirinhos, cuja construção é inspirada nas malocas indígenas, e a Casa do Artesão, inaugurada em 2003 e mantida pela Setur para exposição e comercialização de artesanato acreano.

Ainda em Rio Branco, outros locais merecem a visita do turista, tais como as praças dos Povos da Floresta, da Revolução Cel. Plácido de Castro e do Seringueiro, o Teatro Plácido de Castro, o Cine Teatro Recreio, a Sociedade Recreativa Tentâmen, o Parque Municipal Capitão Ciríaco, a casa do Índio e o Parque Chico Mendes, esses dois últimos distantes 10 km do centro da cidade.

Distante 200 km ao sul da capital encontra-se a cidade considerada a princesinha do Acre, Xapuri, terra natal de Chico Mendes. Localizada à margem da Estrada do Pacífico, a BR 317, esse município viveu seu apogeu durante o ciclo da borracha e depois do assassinato do líder seringueiro transformou-se no símbolo da consciência ecológica. Até hoje a casa de madeira onde Chico Mendes viveu e foi assassinado encontra-se em pé, com muitos dos móveis e utensílios domésticos originais que lhe pertenciam à época de sua morte, conservando, inclusive, as marcas de sangue na porta e em parte da parede onde ele se apoiou depois de ser baleado. A visita é gratuita e acompanhada por um guia que conta um pouco da história do fatídico dia. Na esquina em frente à casa foi instalada a Fundação Chico Mendes, que guarda muito da história desse importante líder acreano.

Seguindo na rota do Pacífico chega-se às cidades de Brasília e Epitaciolândia, que se destacam pelo forte comércio com a cidade vizinha do lado boliviano, Cobija. Mais 110 km além e atinge-se Assis Brasil, município que leva o nome de outro importante mentor do Tratado de Petrópolis. Logo na entrada da cidade uma enorme placa informa que o Oceano Atlântico encontra-se a 3.968 km daquele ponto.

Num futuro não muito distante, uma ponte trinacional integrará as cidades de Assis Brasil, no Brasil, Iñapari, no Peru, e Bolbebra, na Bolívia. Quando terminadas as obras do lado peruano, o caminho terrestre mais longo em direção ao Oceano Pacífico estará a apenas 1.900 km de Rio Branco e o aventureiro, se assim desejar, poderá fazer uma parada em Cuzco, no Peru, e conhecer o milenar Vale Sagrado dos índios Incas. ■



Dos gramados para os



Foto: site wikipedia



tribunais

No país do futebol, os operários da bola dependem da atuação de procuradores e juízes do trabalho para ter seus direitos reconhecidos e garantidos. Salários atrasados e falta de recolhimento do Fundo de Garantia são problemas comuns. Isso sem falar em questões específicas, como contratos de licença de uso da imagem do atleta!

Rescisão de contrato, salário atrasado e contrato de licença de uso de imagem do atleta são os principais fatores que levam os esportistas e, principalmente, os jogadores de futebol a entrarem com ação na Justiça do Trabalho para reivindicarem seus direitos. As irregularidades no contrato de trabalho são o objeto mais comum das denúncias contra clubes de futebol, de acordo com a procuradora Regional do Trabalho da 15ª Região Alvamari Cassilo.

A procuradora cita como exemplo uma ação movida por jogadores e funcionários contra o Guarani Futebol Clube, em 2006. Uma séria crise financeira e institucional enfrentada pelo time teve como consequência a dispensa de jogadores e o atraso dos salários. Em busca de uma solução para a crise, a procuradora convocou uma audiência pública para debater a situação e buscar soluções. “Após várias audiências, não vislumbrávamos mais qualquer possibilidade de resolver as pendências dos trabalhadores. Antes, porém, do Ajuizamento da

“Unificação de processos garantiu resultados práticos”

Tárcio Vidotti



Foto: arquivo pessoal

“Atleta com 17 meses de salários atrasados”

Antônio Sérgio Figueiredo

Ação Civil Pública houve a alteração da diretoria do clube e o pedido do novo presidente da entidade de prazo para tentar resolver a questão”, conta. As medidas adotadas pela nova diretoria foram acompanhadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelos trabalhadores, mas os resultados não ocorreram da forma esperada. A única alternativa encontrada foi ajuizamento da ACP, que deve ocorrer nos próximos dias.

O juiz do trabalho da 4ª Vara, em Ribeirão Preto, Tárcio Vidotti, conta que, em uma das ações sob sua responsabilidade, foram unificadas 98 execuções que tramitam no Fórum Trabalhista de Ribeirão Preto em face do Botafogo Futebol Clube, de São Paulo. As execuções têm por origem reclamações trabalhistas de empregados administrativos, atletas profissionais, treinadores, preparadores físicos, em decorrência de atraso no pagamento de salários, cobrança de horas extras e falta de depósitos do FGTS. A unificação dos processos, segundo Vidotti, já permitiu a satisfação integral de sete credores e, ainda, propiciou a distribuição, por rateio, aos demais credores, de cerca de R\$ 270.000. Há provisionados, também, R\$ 460.000 que aguardam julgamento de recursos para eventual liberação. “Acredito que esses números representem um grande sucesso do procedimento de unificação das execuções, posto que a maioria desses processos tramitava há anos sem qualquer resultado prático”, comemora. Em seu despacho, o juiz justificou tal procedimento pelo fato de que a satisfação individualizada das execuções, sem observância da proporção dos créditos dos trabalhadores, poderia acarretar o desaparecimento do patrimônio garantidor, contemplando alguns poucos, em prejuízo da maioria carente. Até o

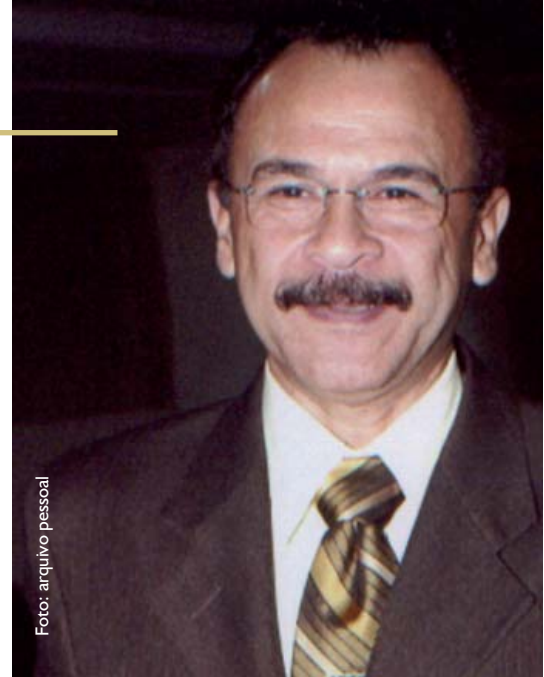


Foto: arquivo pessoal

fechamento da matéria, a advogada do Botafogo não foi encontrada para dar a versão do clube sobre essas ações trabalhistas.

Outra atividade que também tem acabado na Justiça Trabalhista brasileira é a relação dos jogadores com seus empresários, também chamados de agentes. Especialista na área, o advogado Gustavo Vieira de Oliveira afirma que as questões entre empresários e atletas são em menor número, porém crescem na mesma proporção da consciência dos atletas, sua autonomia econômica e psicológica. O agente de jogadores e também advogado desportista Antônio Sérgio Figueiredo tem como clientes jogadores de vários times de futebol do Brasil e outros que estão no exterior, como Edu Dracena (Cruzeiro e Fenerbach da Turquia) e Fred (Cruzeiro e Lyon). Nos processos em que tem atuado em defesa dos jogadores, Antônio Sérgio diz que os mais comuns são as ações de rescisão unilateral de contrato decorrentes de mora salarial, nas quais os clubes são cominados a pagar multas elevadas previstas na cláusula penal. Entre as ações, ele destaca a de um atleta com 17 meses de salários atrasados e outro com 32 meses de FGTS e INSS atrasados.

O contrato de licença de uso de imagem do atleta é outro item corriqueiro nos tribunais. O advogado e membro do Instituto de Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD) César

Decisão do TST:

“Pagamento mensal configura remuneração”

Cunha Lima explica que as entidades de prática desportiva assinam um contrato de trabalho e um contrato de licença de uso de imagem com o mesmo prazo de duração e que devem ser pagos mensalmente. Mas, a grande maioria das entidades sequer possui um programa de exploração de imagem do atleta. “Dessa forma, fica caracterizada, claramente, a intenção da entidade em burlar o pagamento de encargos trabalhistas. A jurisprudência, acertadamente, tem entendido que esses contratos de licença de uso de imagem nada mais são do que um modo ardiloso de fraudar a legislação trabalhista”, conta.

Em recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o órgão decidiu que o Sport Clube Ulbra, do Rio Grande do Sul, deveria manter na rescisão do contrato do jogador que entrou com a ação, os valores de direito de imagem e também da ajuda de custo. Segunda a decisão, quando pagas mensalmente configuram remuneração. O jogador havia assinado contrato com o clube para jogar no período de 23 de junho de 2004 a 31 de dezembro do mesmo ano e recebia mensalmente R\$ 2.500, sendo R\$ 1 mil a título de salário, R\$ 650 como ajuda de custo e mais R\$ 650 para uso de imagem. Um mês antes do término do contrato, o Sport Clube Ulbra rescindiu o contrato de forma unilateral. O atleta recorreu pleiteando o reconhecimento da natureza salarial das parcelas pela imagem e ajuda de custo, além de FGTS e multa pela rescisão antecipada, denominada “cláusula penal”. O clube alegava a existência de acordo coletivo de trabalho firmado com o Sindicato dos Atletas Profissionais de Estado do Rio Grande do Sul, com expressa previsão quanto à natureza das parcelas relativas ao direito de imagem e ajuda de custo. Disse que não poderiam ter natureza salarial, pois eram desvinculadas da atividade laborativa do jogador.

Legislação Especial

Além de contar com a legislação vigente que protege todos os trabalhadores, os atletas também contam com algumas leis específicas que os ajudam na garantia de seus direitos trabalhistas,

Uma delas, a Lei nº 6.354/76, dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. Outra, a chamada Lei Pelé, nº 9.615/98, que disciplina a relação contratual trabalhista, norteadora dos direitos dos atletas e dos clubes de futebol. Para o especialista nessa área Antônio Sérgio, a lei é suficiente para garantir os direitos dos atletas. “Necessita de algumas adequações, especialmente, quanto à questão do direito de imagem, questão ainda bastante polêmica, bem como a relação dos atletas com os denominados empresários do futebol”, avalia.

Os especialistas concordam que o Direito Desportivo se complementa com os outros ramos do Direito. César Cunha explica que o Direito Desportivo envolve um conhecimento jurídico mais amplo, pois engloba áreas concernentes ao Direito Trabalhista (legislação específica de atletas), Direito Internacional, Direito Penal (doping, responsabilidade criminal de atos acontecidos durante a prática desportiva), Direito Empresarial (organização societária de entidades de prática desportiva), Direito Civil (responsabilidade cível decorrente de fatos acontecidos durante a prática desportiva e direito do consumidor, principalmente em rela-

ção a direitos e deveres contidos no Estatuto de Defesa do Consumidor), Direitos Humanos (direito à prática desportiva por parte de minorias, entre elas: mulheres, deficientes físicos, indígenas e transexuais) e uma série de outras ramificações jurídicas.

STJD

O Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD) não tem o poder de decidir sobre questões trabalhistas, somente sobre questões disciplinares e de competições previstas no Código Brasileiro de Justiça Desportiva. Na opinião do procurador-geral do Superior Tribunal de Justiça Desportiva do Futebol, Paulo Marcos Schmitt, a Justiça do Trabalho pode se valer das normas desportivas. “No mesmo sentido, o Direito Desportivo não pode desprezar o ordenamento que incide sobre uma relação contratual, nem tampouco as decisões que afetam o dia-a-dia dos jogadores e das entidades de administração do desporto. Questões de movimentação de atletas, como inscrição, registros e transferências acabam, no mais das vezes, sendo dirimidas pela Justiça do Trabalho”, afirma.

Foto: arquivo pessoal

“Contrato de licença de uso da imagem como forma de burlar a legislação trabalhista”

César Cunha Lima





Sonho incerto

MENINOS DE TODO O BRASIL SAEM DE SUAS CASAS EM BUSCA DE UMA OPORTUNIDADE NOS GRANDES CLUBES DE FUTEBOL, MAS A REALIDADE QUE VEM DEPOIS PODE SER BEM DIFERENTE DO SONHO...

Pequenos jogadores, mas já com a pressão dos grandes. Diferente dos profissionais, os meninos sofrem sozinho, pois o único adversário é ele mesmo. Ao perder uma partida, um profissional partilha a responsabilidade pela derrota com cerca de outros 20 jogadores, além da comissão técnica. Os meninos nas divisões de base são diariamente testados e observados, tendo sempre que apresentar um bom futebol, caso contrário são dispensados e retornam para casa. É o fim do sonho de ser o novo Pelé!

A juíza do trabalho e coordenadora da Comissão de Direitos Humanos da Anamatra, Andréa Nocchi, acredita que a miséria e a falta de perspectiva de futuro levam muitos meninos a sonharem com o sucesso e a fortuna num grande clube de futebol. “Ocorre que, muitas vezes, essas crianças são

praticamente escravizadas por um empresário ou um clube de futebol e quando não correspondem às expectativas são abandonadas à própria sorte, sem qualquer apoio. Mesmo aquelas que recebem tratamento mais digno e aquelas que se destacam assumem a responsabilidade do sustento da família e abandonam a infância e os estudos pela carreira no futebol”, diz.

O psicólogo Marcus Barreto alerta para o fato de que esses jovens com pouca idade já carregam uma responsabilidade para a qual ainda não estão preparados. A complexa situação psicológica dessas crianças também é destacada pelo juiz do trabalho Firmino Alves Lima, que também atua na 15ª Região e é membro da Comissão de Direitos Humanos da Anamatra. “Essas crianças são condicionadas apenas a jogar bola. Quando acontece um proble-

ma grave, se perdem. Depois, muitos não atingem o sucesso que imaginam e acabam indo para as drogas, com as quais têm um convívio muito próximo para suportarem dores e contusões, ou mesmo bombas (remédios para estimular o crescimento muscular)”, detalha o juiz.

O advogado e agente de futebol Antônio Sérgio Figueiredo, que também advoga para os jovens jogadores, afirma que os meninos vivem sob rigoroso regime disciplinar e técnico. Para ele a situação mais grave é a dos garotos que viajam até 3.000 km, desde as regiões Norte e Nordeste, para ingressarem nos clubes do Sul e Centro-Sul do país. “A maioria deles não consegue êxito na carreira em razão de deficiência técnica, comportamento disciplinar ou desequilíbrio emocional, pois

são excessivamente cobrados pelos coordenadores e comissão técnica”, explica Antônio.

Segundo informações do Santos Futebol Clube – um dos times mais tradicionais em revelar craques das divisões de base, como Robinho, hoje jogador do time espanhol Real Madrid e da seleção brasileira – o clube mantém uma psicóloga para atendimento exclusivo das divisões de base e conta, ainda, com toda uma infra-estrutura física para receber crianças de todos os lugares do mundo. Além de profissionais interessados em desenvolver esses meninos não só como jogadores, mas como homens de bem e preparados para o futuro.

Para o advogado de Direito Desportivo Gustavo Vieira, é inegável que o futebol traz consigo o sonho da ascensão social, não só do jovem como de toda a família, que estimula essa atividade mais que a formação educacional. Ainda segundo ele, esse é um traço social e cultural, e merece cuidado. “Acima de tudo isso está o esporte, e o futebol, como vetor de transformação social. É lamentável que esse sentido seja pouco desenvolvido no país, pois seria instrumento valioso para suavizar a desigualdade social. Por não se ter esta referência, esse vetor se perde para visões pequenas”, afirma.

Nesse sentido, a juíza Andréa Nocchi argumenta que os sonhos de ganhar muito dinheiro e serem famosos prejudicam os garotos. “Os meninos são afastados das famílias e amigos. O tempo para estudo e brincadeiras é mínimo. Entretanto, de milhares de

crianças que tentam ser jogadores de futebol, quantos Ronaldos e Robinhos aparecem? O percentual de meninos que se destacam é insignificante diante daqueles que tentam.”

Pressão e trabalho

O representante do Santos, Aldo Neto, afirma que, como em qualquer clube, os meninos que não estão indo bem são dispensados. É a mesma situação encarada por um adulto num ambiente de trabalho, se não apresentar resultado é substituído. Para a maioria dessas crianças, que saem dos lugares mais pobres do país, essa é uma das poucas oportunidades para que consigam garantir melhores condições de vida para si e para a família. O psicólogo Marcus Barreto atenta para a necessidade de cada clube expor para esses atletas que apenas 4% dos jogadores profissionais no mundo inteiro ganham salários elevados, que a família acaba ficando em segundo plano devido à rotina de treinos e viagens, e que a competição acirrada e desleal entre jogadores na mesma equipe leva a atitudes antiéticas.

A situação desses meninos pode ser considerada um trabalho como outro qualquer, com o agravante de ser realizado por crianças entre 13 e 15 anos muitas vezes em regime de semi-escravidão. “As condições de moradia e alimentação em muitos clubes são péssimas e a relação com o empresário é de total falta de liber-

dade. Não apresentando os resultados que o clube e o empresário desejam, as crianças são descartadas. Algumas sofrem lesões permanentes e nem sequer o tratamento é assegurado pelos clubes”, destaca Andréa Nocchi.

A escolha do Brasil para sediar a Copa do Mundo de 2014 será um atrativo para atrair mais crianças em busca de uma vaga em um time profissional. “Além disso, empresários e clubes de todo o mundo estarão mais voltados para o Brasil e a tendência é que muitos meninos sejam levados pelo sonho de se tornar um Ronaldinho”, diz Nocchi. Ela conta que recentemente, no campeonato Sul-americano de Futebol sub-15, realizado em Porto Alegre, foi noticiada a presença de “olheiros” de vários clubes estrangeiros. “Esses ‘olheiros’ estavam observando meninos de menos de 15 anos! Crianças sendo observadas para serem levadas para um país estrangeiro e lá tentar a sorte”, diz preocupada.

No país do futebol o trabalho começa cedo, nem sempre nas melhores condições. Crianças ou adultos, a grande maioria dos atletas precisa da proteção do Estado, por meio da ação do Ministério Público que têm investigado e atuado sobre as condições em que esses profissionais da bola são tratados. Assim como da Justiça do Trabalho, que protege o garante os direitos trabalhistas dos operários que alegram os finais de semana de milhões de torcedores por todo o Brasil. ■

“Sabe-se que grandes talentos no esporte dependem, na maioria das vezes, da precocidade que acontecem, mas esses meninos devem jogar futebol porque querem, gostam e não porque precisam fugir da miséria e sustentar a família. A atividade realizada por crianças precisa ser lúdica e de aprendizado, com todos os cuidados de saúde e educação”

Andréa Nocchi



Foto: arquivo Anamatra



A Dança dos Deuses¹

Depois que publicamos (eu e Marcus Barberino) o artigo “Richarlyson, os Juizes e os Direitos Humanos” (<http://terramagazine.terra.com.br>) sobre a tenebrosa sentença de um juiz que arquivou a queixa-crime do jogador do São Paulo, recebi um livro, que relutei em abrir. Mas agora que terminei a leitura de *A Dança dos Deuses – Futebol, Sociedade, Cultura*, do medievalista Hilário Franco Júnior (Cia. das Letras, 2007) desejo compartilhar essa experiência fascinante.

O futebol é a tradução da história humana contemporânea, tanto a representa simbolicamente quanto a explica. Cria da revolução industrial e do liberalismo nasceu na Inglaterra em meados do séc. XIX. Ora, uma ilha que se torna potência imperialista com imensas colônias para governar precisava adestrar sua classe dirigente física e intelectualmente. Instrumento do darwinismo social, futebol é guerra, não é apenas preparo físico, mas esquema tático. Vive e se renova incessantemente porque é caixa de ressonância, outras vezes, antecipa os lances da vida humana na política e na economia. O tiro de meta, por exemplo, surge contemporaneamente ao metrô inglês (1868) e às grandes ferrovias que interligavam as cidades operárias. Os times vão nascendo de acordo com a divisão social das classes, ao lado dos clubes de elite, surge o Manchester United dos operários metalúrgicos, o Arsenal dos ferroviários. O avanço das lutas operárias determinou o fim do “dribbling game”.

O futebol ingressa no “combinado” do Brasil mestiço e agrícola. Nosso complexo de inferioridade forjado pela elite “marginal” (anti-cidadania) torna-se visível no nosso futebol. Paralelamente ao futebol da elite surge um futebol do povo, composto de ex-escravos, imigrantes, operários, avulsos do cais, gente humilde com músculos tanto para o trabalho pesado quanto para o molejo do samba e da capoeira. Esse povo iria criar uma maneira própria de jogar, gingando o corpo e inventando arte. Inconformada com o crescente prestígio desse futebol popular, a imprensa brasileira denegria a imagem dos jogadores chamando-os de selvagens e “canelas negras”, em nada comparáveis aos elitistas “sportmen” e, muitas vezes, a imprensa responsabilizou a cor da pele pelo fracasso da seleção.

Da “história oficial” de uma elite protagonista, bondosa e doadora de direitos aos dominados, o futebol não escapou, nem dos vícios de um estado patrimonialista que confunde o público com o privado. A discriminação racial era feroz entre os times e degenerou para o processo de cooptação – com o profissionalismo do ídolos – mas sem integração, sem cidadania, sem aceitação verdadeira dos pobres. Um episódio cheio de significação foi protagonizado pelo jogador Carlos Alberto do Fluminense: no dia 13 de maio (dia proclamação da Lei Áurea) de 1914 num jogo contra o América, procurando branquear sua pele negra Carlos Alberto cobriu o rosto com pó-de-arroz. A torcida contrária não perdoou e apupava-o como os gritos: “É de pó-de-arroz!” A expressão foi incorporada pela torcida tricolor carioca, o que, aliás, se explica por ser o futebol metáfora lingüística, mas os negros continuaram presença incômoda nos gramados brasileiros.

Essa visão distorcida de nós mesmos favoreceu a derrota de 1950 no Maracanã para o Uruguai. A nossa dubiedade cultural entre a euforia ufanista e ausência de auto-estima, derivada do desprezo das elites para com o povo, é um fator considerável na derrota. A euforia perdeu para a vaia da torcida quando o Uruguai empatou o jogo. Mas “o complexo de vira-latas dos brasileiros”, na expressão de Nelson Rodrigues, fruto da síntese do “Brasil combinado e desigual” vai explicar tanto as vitórias quanto as derrotas nas Copas do Mundo, afinal, joga-se como se vive. Futebol é dança sagrada e ninguém melhor do que Garrincha sabia disso e a vitória de 1958 era a consagração dos 50 anos em 5 de JK.

Joga-se como se vive. Paralelamente à uniformização das regras do jogo social, definidas no Direito e na composição do Judiciário para a solução dos conflitos e no adestramento dos corpos para a submissão ao capital, têm origem as regras no futebol. Nada escapa, a numeração das camisas dos jogadores facilita a difusão do esporte pelo rádio. Os cartões (vermelho, amarelo) surgiram na Copa de 1970 no México contemporaneamente à massificação das transmissões pela tevê a cores. A evolução do esquema tático, da pirâmide ao WM, até se chegar ao revolucionário esquema húngaro, mostra

¹ Texto originalmente publicado na lista de discussão da Anamatra.

“Joga-se como se vive. Paralelamente à uniformização das regras do jogo social, definidas no Direito [...] têm origem as regras do futebol.”

que futebol é tradução da história humana e também ponto de unidade nacional.

A rivalidade histórica entre o Barcelona e o Real Madrid ultrapassa a simples disputa entre dois times, pois traduz e simboliza a guerra civil espanhola e a luta contra o franquismo. Outra prova de que “joga-se como se vive” é que desde 1990 existe uma Copa Brasil, mas somente a partir de 2003 é que o campeonato nacional passou a ser de pontos corridos, desprezando-se o velho esquema do “mata-mata” que prevalecia nas fases finais. Deduzo que essa mudança é tradução do que vem ocorrendo na política econômica (fortalecimento da moeda, controle fiscal e da inflação, etc).

Na segunda parte da obra, o autor trata do futebol enquanto metáfora, sociológica, antropológica, psicológica, religiosa e lingüística. Aqui vamos entender tanto a festividade, a dança, a idolatria quanto a violência nos estádios e o fenômeno do huliganismo. Futebol é religião e guerra. A partida é rito, o clube é mito (o Deus), a bandeira do clube, o manto sagrado. Futebol é guerra de clãs, a disposição dos jogadores em campo denuncia, o esquema tático, matar ou morrer, o pênalti, e o chefe do time tem patente do exército. No estádio de futebol vive-se intensamente e sem

descanso entre o metafórico e o literal, entre o lúdico e o real e se extravasa o “narcisismo das pequenas diferenças”. Não raro, uma torcida aplaude e apóia um time estrangeiro contra um time nacional só porque é o adversário do seu time do coração.

Como na vida, no futebol o ganhador celebra e o perdedor justifica. Os lances, as jogadas, fatos, versões e mitos são recolhidos das partidas, dos campeonatos interclubes, europeu, americano e das copas do mundo, tudo é descrito sem economia de memória e riqueza de detalhes vibrantes, daí porque o livro encanta e surpreende até mesmo os torcedores mais ardorosos e bem informados. Quem quiser, portanto, compreender o fascínio do futebol, o comportamento e as manifestações dos torcedores e, ao mesmo tempo, fazer uma releitura da história contemporânea aprofundando conhecimentos sobre antropologia e psicologia de forma divertida não deve deixar de ler *A Dança dos Deuses*.

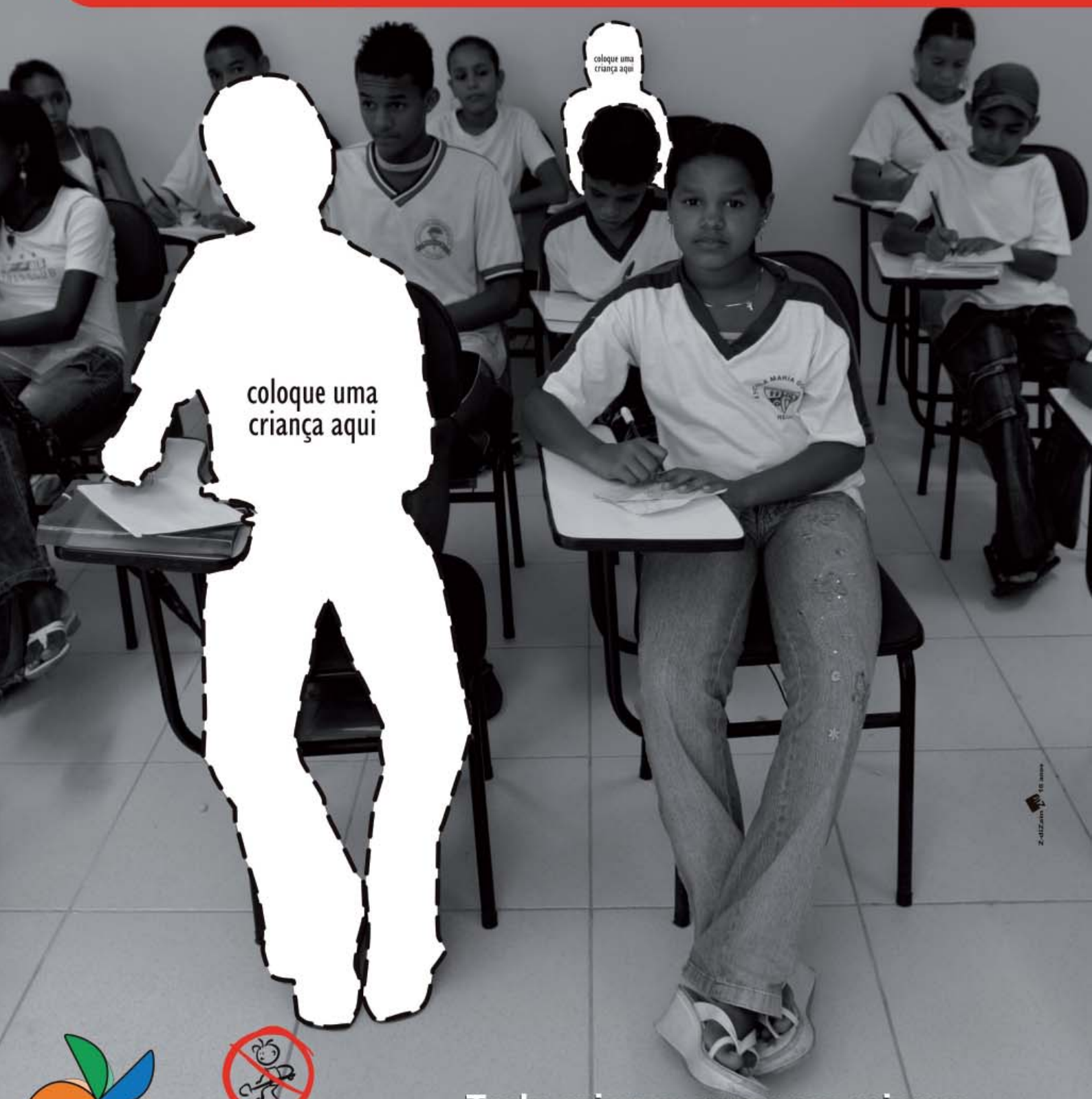
Márcia Guedes

Juíza titular da Vara do Trabalho de Guanambi – Bahia



No Brasil milhões de crianças perdem a infância trabalhando.

Recupere esta imagem.



coloque uma
criança aqui

coloque uma
criança aqui



FNPETI

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

**Toda criança quer ser criança.
Esse direito deve ser recuperado.**

Previdência complementar privada

Foto: banco de imagens

INCERTEZAS COM RELAÇÃO ÀS REGRAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E O BAIXO TETO RECEBIDO TÊM TORNADO MUITO ATRAENTES AS OPÇÕES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA. SOMENTE NO PRIMEIRO SEMESTRE DESSE ANO O MERCADO JÁ CRESCEU 24% E OS ESPECIALISTAS NO SETOR ACREDITAM QUE HÁ ESPAÇO PARA MAIS CRESCIMENTO.

A cada dia um número maior de brasileiros busca nos planos de previdência complementar uma garantia de rendimentos na aposentadoria. Com medo de perder os benefícios da Previdência Social, que desde a década de 90 vive em constante ebulição política e é acusada de ser responsável pelo enorme déficit nas contas do governo, o trabalhador brasileiro está descobrindo a previdência privada, um tipo de investimento a longo prazo, ou um tipo de seguro para se receber em vida.

“Aderir a um plano de previdência é ser prevenido. Enquanto tenho condições de trabalhar, poupo para o futuro. Hoje não dá para se aposentar pelo INSS e continuar com o mesmo estilo de vida”, afirma o publicitário Roberto Vieira de 25 anos que possui plano de previdência há 8 anos. Como profissional liberal, ele espera que com essa escolha possa ter uma melhor



qualidade de vida no futuro. A previdência complementar é um sistema composto por empresas do setor privado que oferecem planos assemelhados aos da Previdência Social. Após contribuir durante determinado período, acumulando recursos para sua aposentadoria, a pessoa pode reverter esse valor em renda vitalícia, temporária ou pecúlio (importância paga em uma única vez) – veja mais sobre os diferentes tipos de alternativas no quadro.

Em todo o mundo, especialmente nos Estados Unidos, na Alemanha e no Japão, o sistema complementar privado foi que resolveu o dilema da impossibilidade de o sistema oficial de previdência garantir a mesma qualidade de vida aos trabalhadores antes e depois da aposentadoria. No Brasil, o regime dos Fundos de Pensão foi instituído com base na experiência desses países e tem se encaminhado para o nível dos melhores sistemas similares existentes no mundo.

Atualmente a legislação nacional tende a seguir o que os especialistas chamam de Modelo de Três Pilares: previdência pública (básica e obrigatória, administrada pelo Estado) e duas opções de previdência complementar: empresarial/fechada e individual/aberta, ambas de caráter privado e facultativo. De acordo com esse modelo, a Previdência Social pública garante um benefício básico a todos os trabalhadores, mas quanto maior for o salário na ativa, maior será a defasagem na aposentadoria. Nos planos empresariais de previdência complementar, ou fundos de pensão, as empresas contribuem para a suplementação, até um determinado percentual, dos benefícios pagos pela Previdência Social. E, por fim, os planos de previdência

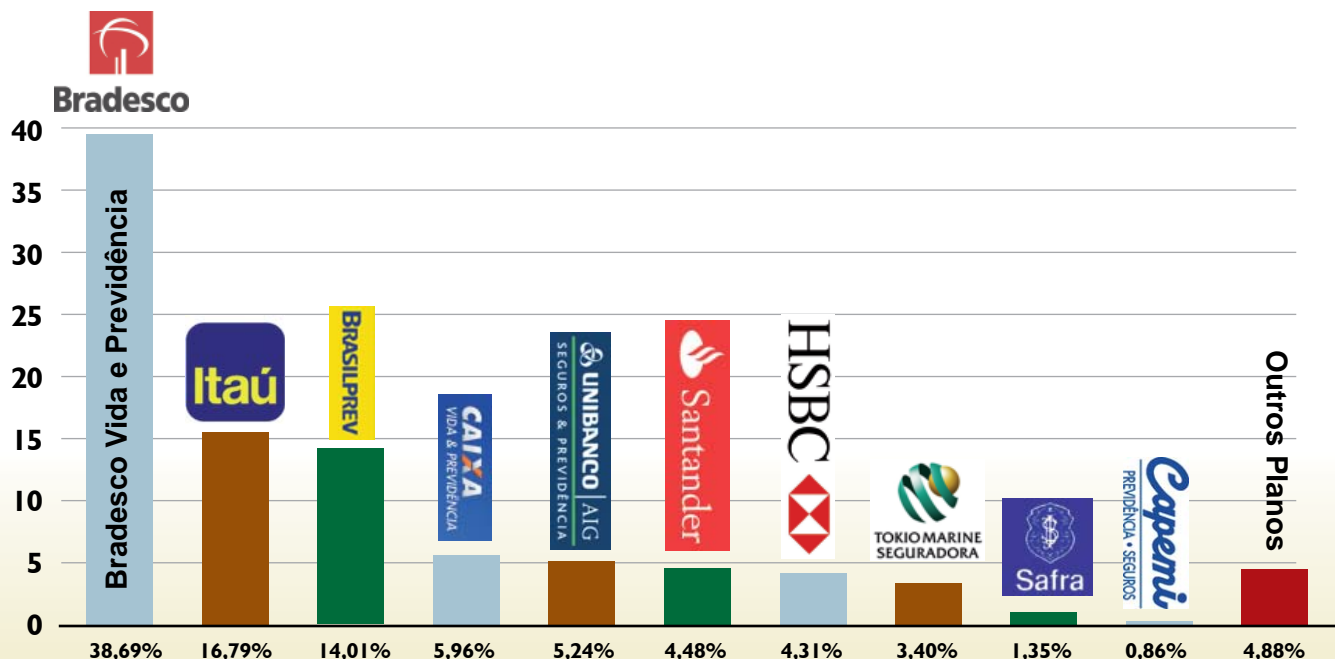
complementar individuais, popularmente conhecidos como previdência privada, permitem que as pessoas contribuam individualmente para entidades abertas de previdência para gerar uma renda para o futuro.

Como funciona?

Tecnicamente falando, o processo de poupança consiste de duas fases. Na primeira, o poupador acumula um capital, por meio de aportes periódicos, ao plano em questão, assim como o percentual do salário mensal dedicado à Previdência Social pública. Durante todo o processo de poupança, o capital recebe rendimentos. Na segunda fase, que coincide com a aposentadoria para a maioria das pessoas – mas não necessariamente –, é o momento de receber os benefícios. Em regra geral, nessa fase, o poupador não faz novas acumulações, embora continue se beneficiando do rendimento sobre o capital acumulado. Naturalmente, o valor dos benefícios deve ter uma relação de proporção com o capital acumulado.

Em outras palavras, durante o período em que está na ativa, o trabalhador paga um pouco por mês, de acordo com sua disponibilidade, acumulando assim um saldo que poderá ser resgatado integralmente ou recebido mensalmente quando se aposentar. Quanto e quando receber, é uma decisão de cada um. Por exemplo, o servidor Albert Nascimento, não esperou se aposentar para resgatar o dinheiro investido. Ele usou para comprar um apartamento antes de

Ranking de captação – agosto 2007



casar. “Como comecei um plano há muito tempo, e depois entrei para o serviço público, valeu a pena resgatar o dinheiro”, explica. Os planos de previdência atuam como um investimento de longo prazo: quanto maior o volume investido, maior será a renda mensal.

Desde os anos 90 os planos de previdência privada também têm um atrativo a mais: os incentivos fiscais oferecidos pelo governo. A legislação do IRPF (Imposto de Renda da Pessoa Física) permite que qualquer pessoa, na sua declaração de ajuste anual, deduza os investimentos em seu plano de previdência privada em até 12% do seu ganho bruto. “Isso é, depois que você abate seus gastos com dependentes, despesas médicas etc. ainda pode deduzir 12% do restante e então calcular o imposto devido a partir desse valor”, explica Renato Fragelli Cardoso, professor da Escola de Pós-Graduação em Economia da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro.

PGBL, VGBL, Fapi, Fundos de pensão...

Além da diferenciação entre entidades fechadas e abertas, os interessados em fazer um plano de previdência complementar também precisam circular por um emaranhado de nomes e siglas. PGBL, VGBL, Fapi... Como diz um famoso comercial de um banco, “dá um nó na língua”... A principal diferença entre cada um deles são as formas de tributação e as garantias de rentabilidade.

Enquanto o PGBL (Plano Gerador de Benefícios Livres) é ideal para quem faz declaração do imposto de renda pelo formulário completo e permite o abatimento de até 12% da renda bruta anual, o VGBL (Vida Gerador de Benefícios Livres) é o plano ideal para quem não sofre tributação, já que não é dedutível. Ambos são investimentos de risco, já que não oferecem rentabilidade garantida. O Plano Tradicional é o mais seguro devido à rentabilidade garantida, porém os rendimentos não são repassados integralmente e as taxas incidentes são maiores. Já o Fapi está em desuso, mas era o plano indicado para pessoas que fazem declaração simplificada do imposto de renda; similar ao PGBL, também não tem rentabilidade garantida, pode ser abatido do imposto de renda e todos os rendimentos são repassados no final.

Para saber mais sobre os diversos tipos de planos de previdência privada disponíveis no país, leia o Guia ao lado.

Outro dado importante a ser observado nos diversos planos de previdência privada são as alternativas de saída do capital acumulado durante os anos de poupança. Novamente a escolha da melhor forma de saída depende de caso e precisa ser bem avaliada para que não se perca dinheiro.

No Brasil, a maioria das pessoas tende a agir de forma mais conservadora e opta por uma modalidade de renda vitalícia para proteger-se das incertezas do futuro. Essa é a opção de 80% dos segurados que não querem correr o risco de ficar sem um rendimento mensal durante a velhice, de acordo com dados da Confederação Nacional de Seguros. Mas não percebem que correm o risco de não receber todo o capital acumulado, deixando parte do dinheiro para a seguradora em caso de morte prematura. “Ao contratar uma renda para toda a vida, o segurado está assumindo o risco de receber menos do que o total acumulado das contribuições”, diz Osvaldo do Nascimento, vice-presidente da Confederação.

Mas, a opção inversa e muitas vezes mais atraente, em especial para quem acumulou um bom saldo – resgatar o dinheiro e assumir a

TIPOS DE ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (ABERTA E FECHADA)

ENTIDADE ABERTA:

Entidade autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta. São empresas constituídas especificamente para atuar no ramo de previdência complementar e também as seguradoras autorizadas a operar neste sistema. Os planos podem ser adquiridos por qualquer pessoa física e, no caso dos planos empresariais, podem ser constituídos para empresas de um mesmo grupo econômico ou independentes entre si, não havendo a necessidade de que todos os colaboradores participem. Essas entidades estão vinculadas ao Ministério da Fazenda e são fiscalizadas pela Susep, órgão do governo que recebe mensalmente relatórios oficiais das entidades para apuração de todos os valores e aplicações dos participantes, verificando o cumprimento da legislação.

ENTIDADE FECHADA:

Entidade autorizada a instituir plano de previdência exclusivamente para funcionários de uma determinada empresa ou empresas pertencentes a um mesmo grupo, normalmente denominados fundos de pensão. Nesse tipo de previdência complementar, a empresa assume toda a gestão do plano e, normalmente, é patrocinadora, fazendo contribuições mensais em nome dos funcionários. As entidades fechadas estão vinculadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social, por meio da Secretaria de Previdência Complementar, responsável pelo seu controle e fiscalização, e são regidas por duas leis complementares (LC 108 e 109, de 29/5/2001), além da Constituição Federal (artigo 202).

Fonte: Bradesco Vida e Previdência e MPAS

administração do patrimônio – também apresenta riscos. É preciso tomar muito cuidado para que os recursos não acabem antes da hora... O ideal, indicado por especialistas e utilizado nos mercados mais maduros, como o norte-americano, é diversificar, resgatando uma parte e deixando outra como renda revertida para beneficiários, garantindo assim o melhor aproveitamento de todo o capital acumulado.

Veja na tabela 1 os diversos tipos de saída de planos de previdência privada.

TRIBUTAÇÃO SOBRE PLANOS DE PREVIDÊNCIA

Independente do plano de previdência privada escolhido (PGBL ou VGBL), é necessário definir o regime de tributação que incidirá sobre o investimento. O mais importante nesse caso é avaliar o tempo e o valor da aplicação.

TABELA PROGRESSIVA - tributação é de 15% na fonte

TABELA REGRESSIVA - tributação diminui com o tempo, conforme a tabela abaixo:

Tempo de aplicação	Tributação (IR)
Até 2 anos	35%
De 2 a 4 anos	30%
De 4 a 6 anos	25%
De 6 a 8 anos	20%
De 8 a 10 anos	15%
Mais de 10 anos	10%

Fonte: site da Receita Federal e Lei 11.053/04

GUIA: Tipos de Planos de Previdência Privada

PGBL

O PGBL, ou Plano Gerador de Benefício Livre, é mais vantajoso para aqueles que fazem a declaração do imposto de renda pelo formulário completo. É uma aplicação em que incide risco, já que não há garantia de rentabilidade, que inclusive pode ser negativa. Em caso de ganho, é repassado integralmente ao participante.

O resgate pode ser feito no prazo de 60 dias de duas formas: de uma única vez, ou transformado em parcelas mensais. Também pode ser abatido até 12% da renda bruta anual do Imposto de Renda e tem taxa de carregamento de até 5%. É comercializado por seguradoras. Com o PGBL, o dinheiro é colocado em um fundo de investimento exclusivo, administrado por uma empresa especializada na gestão de recursos de terceiros e é fiscalizado pelo Banco Central.

Uma de suas principais vantagens está na possibilidade de se optar, já quando da adesão ao plano, pela idade de quando se começará a receber o rendimento investido. Essa renda poderá ser recebida em uma única parcela ou então em quantias mensais.

Também há a possibilidade de contribuição com quantias variáveis,

podendo se fazer um aporte maior quando houver disponibilidade para tal. O valor acumulado pelo participante também pode ser sacado a qualquer momento.

VGBL

O VGBL, ou Vida Gerador de Benefício Livre, é aconselhável para aqueles que não têm renda tributável, já que não é dedutível do Imposto de Renda, ainda que seja necessário o pagamento de IR sobre o ganho de capital.

Nesse tipo de produto, também não existe uma garantia de rentabilidade mínima, ainda que todo o rendimento seja repassado ao integrante. O primeiro resgate pode ser feito em prazo que varia de dois meses a dois anos. A partir do segundo ano, também pode ser feita a cada dois meses. Possui taxa de carregamento de até 5%. É comercializado por seguradoras.

PLANO TRADICIONAL

Tem a garantia de uma rentabilidade mínima e correção monetária no período da aplicação. Entre as opções existentes no mercado, costumeira-

mente se aplica a variação do IGP-M acrescido por juro de 6%.

Nesse tipo de plano, pode-se abater até 12% da renda bruta na declaração do Imposto de Renda. Os rendimentos são repassados apenas em parte, que varia de 50 a 85% do total acumulado. Têm taxas de carregamento – aplicadas sobre a contribuição – de até 10%. É comercializado por meio de seguradoras.

FAPI

O Fapi, ou Fundo de Aposentadoria Programada Individual, é aconselhável para quem declara o Imposto de Renda usando o formulário simplificado e atualmente está praticamente em desuso. Nessa opção, não existe uma garantia de rentabilidade mínima. Por outro lado, todos os rendimentos são repassados integralmente para o participante e pode-se abater também 12% da renda bruta anual na declaração do Imposto de Renda.

Apesar de não contar com taxa de carregamento, se o resgate for feito em um intervalo menor do que 12 meses, haverá a incidência de IOF (Imposto sobre Operações Financeiras). É vendido por bancos e seguradoras.

Dados do site invertia

As alternativas de renda futura

OPÇÕES PARA RECEBER BENEFÍCIOS DOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA VGBL E PGBL

	COMO É	A QUEM SE DESTINA
Renda vitalícia	O saldo do plano reverte-se em pagamentos mensais até o fim da vida do segurado	É a opção mais comum, indicada a quem não quer correr o risco de ficar sem renda mensal na velhice
Renda vitalícia com prazo mínimo	Se o segurado morrer antes do prazo final do contrato (que, em geral, vai de cinco a dez anos), a família recebe parte do saldo	É indicado a quem quer dar proteção à família, mas a renda mensal é inferior à da modalidade anterior
Renda vitalícia reversível ao cônjuge	Se o segurado morrer, o cônjuge indicado passa a receber o valor mensal	É uma boa alternativa para quem é casado e a mulher (ou o marido) não tem renda, mas a renda é inferior à da vitalícia comum
Renda com prazo certo	O segurado tem uma renda mensal por prazo determinado, mas o valor é superior ao da renda vitalícia comum	É uma opção para quem quer ter renda depois que parar de receber o benefício mensal da previdência privada
Resgate programado	O segurado programa retiradas periódicas — por exemplo, uma vez por ano	Esse é um plano indicado a quem tem uma fonte de renda mensal, seja benefício do INSS, seja salário de atividade profissional
Resgate total	O segurado resgata integralmente o montante acumulado das contribuições	É ideal para quem tem projeto definido para o uso dos recursos e quer assumir a gestão de seu patrimônio

Fontes: Bradesco Vida e Previdência, BrasilPrev, Fenaprevi, HSBC, Icatu Hartford, Itaú e SulAmérica. Organizado pelo Portal Exame.

Um pouco de história...

De acordo com dados apresentados pela Superintendência de Seguros Privados do Brasil (Susep), autarquia ligada ao Ministério da Fazenda responsável pelo controle e fiscalização dos mercados de seguro, previdência privada aberta, capitalização e resseguro no país, a previdência privada brasileira foi oficialmente inaugurada em 1835 com a criação do Mongeral – Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado.

Mas, somente há 30 anos a previdência privada se institucionalizou, com a Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977. Com a lei, o mercado de previdência privada foi ampliado, e a expressão previdência privada começou a ser usada no Brasil. Até então, as entidades eram denominadas montepios, como em sua origem no período do Império.

O debate em torno da regulamentação da previdência privada começou durante o regime militar, em 1972. No Congresso Nacional, o assunto entrou na pauta pela primeira vez em 1976, quando uma Comissão Interministerial elaborou um anteprojeto de lei, aprovado durante o Governo Geisel, em julho de 1977, constituindo a Lei 6.435, que definiu o sistema de previdência privada e

uma data máxima para a regulamentação das entidades existentes. Aquelas que não se enquadrassem nas normas dessa lei seriam excluídas do mercado.

Desde sua regulamentação, em 1977, a previdência privada passou por mudanças significativas ao longo de sua história. Exemplo disso é a reforma da previdência social de 1996, quando o governo criou incentivos ao consumo de previdência privada, fomentando o mercado. As ações de reforma da previdência social durante o governo Fernando Henrique Cardoso, em especial aquelas que foram aprovadas – como idade mínima para aposentadoria – afetaram diretamente a população. A regulamentação da previdência complementar e criação de incentivos do governo visando o fomento da previdência privada também fizeram parte desse pacote.

As propostas de reforma da previdência estão novamente na pauta governamental, inclusive com um projeto que prevê a criação de um fundo de pensão complementar dos servidores públicos, que em 20 anos poderia vir a se tornar um dos cinco maiores do país, com ativos acumulados de R\$ 10 bilhões.

A PREVIDÊNCIA PRIVADA TEM SURGIDO COMO UMA OPÇÃO AOS PAIS PARA POUPAR RECURSOS PARA A EDUCAÇÃO DOS FILHOS. DADOS DA FENAPREVI MOSTRAM QUE, DE JANEIRO A AGOSTO DE 2007, OS PLANOS PARA MENORES CRESCERAM 76,18%. OS CUSTOS COM EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL SÃO OS PRINCIPAIS FATORES DE ESTÍMULO PARA QUE OS PAIS OPTEM POR ESSE TIPO DE POUPANÇA PARA OS FILHOS, MUITO UTILIZADO EM PAÍSES COMO OS EUA.



Foto: banco de imagens

Um alerta: sempre existem riscos...

Além do risco embutido em qualquer aplicação, em especial nos planos sem rentabilidade garantida, como qualquer tipo de investimento, a previdência privada também apresenta perigos. Os problemas variam de casos de má administração de recursos, gestão fraudulenta ou mesmo comercialização ilegal realizada por entidades não autorizadas. Os fundos de pensão já geraram grandes escândalos e se tornaram enorme problemas jurídicos, como ocorreu com a Aerus (ver matéria sobre pilotos e crise aérea na última edição da Revista Anamatra).

O crescimento na demanda por planos de previdência complementar também atraiu os estelionatários, que usam antigos planos de empresas em liquidação para tirar dinheiro dos incautos... Os casos de pessoas que recebem telefones de pessoas se identificando como advogados e solicitando um pagamento prévio para liberar recursos bloqueados em antigos montepios e fundos de previdência não param de surgir na imprensa nacional.

Como forma de garantir a credibilidade no setor, a Susep disponibiliza um serviço em seu website na internet (<http://www.susep.gov.br>) para que os usuários possam verificar se o plano em questão é registrado e se está em situação regular. Além disso, qualquer usuário que se sentir lesado pode apresentar queixa no órgão, que abrirá um procedimento de averiguação e pode agir para reverter as perdas do consumidor. O órgão aconselha que, antes de comprar qualquer produto de previdência o consumidor avalie a credibilidade da empresa, acompanhe a rentabilidade e verifique se o rendimento do plano está superando a inflação.



Posição da Anamatra

A Anamatra defende e sempre defenderá a Previdência Social Pública como um direito do cidadão trabalhador e um dever do Estado. A entidade luta pelo aperfeiçoamento do sistema de seguridade social, a melhoria e a expansão do Regime Geral de Previdência Social e a manutenção dos regimes próprios dos servidores públicos, com a integralidade dos benefícios e a paridade entre ativos e inativos.

Porém, é preciso reconhecer que é necessário buscar uma solução para a manutenção do padrão de renda dos trabalhadores celetistas com salários superiores ao teto da Previdência Social Pública. Assim, a entidade abre espaço em seus veículos de comunicação para a apresentação e o debate dessas alternativas.

“Não estamos por isso apoiando ou referendando propostas de alteração do Regime Geral de Previdência ou defendendo a implantação de um sistema de previdência complementar privado para todos os trabalhadores”, explica Claudio José Montesso, presidente da Anamatra.



A aposentadoria por invalidez no regime previdenciário dos agentes públicos

INTRODUÇÃO E BREVE HISTÓRICO

A aposentadoria por invalidez, no âmbito dos regimes próprios de previdência social de que trata o artigo 40 da Constituição, decorre do reconhecimento da incapacidade laborativa permanente do agente público, declarada por junta médica oficial. Decorre, portanto, da ausência de condições físicas ou psíquicas de permanecer o indivíduo exercendo a atividade pública, podendo ser requerida pelo interessado ou decidida *ex officio*, por questões de interesse público.

O texto original da Constituição previa tal modalidade, mas não se referia ao valor dos proventos do magistrado aposentado por invalidez (art. 93, VI). Com isso, havia quem entendesse pela aplicação da regra do art. 40, inciso I (redação original), enquanto outro entendimento buscava a interpretação de que em qualquer hipótese de invalidez de magistrados os proventos seriam integrais, correspondentes à última remuneração percebida. Pela forma como estava disposta a regra específica, parece-nos que o melhor entendimento seria esse último.

A Emenda nº 20/98 alterou o tratamento dispensado à matéria. Ao revogar o texto original do inciso VI do art. 93, passaram a ser aplicáveis aos magistrados as normas do art. 40 e seus parágrafos: é dizer, por essa leitura, só haveria direito à aposentadoria por invalidez com proventos integrais em caso de acidente em serviço, moléstia profissional, ou doença grave, contagiosa ou incurável, explicitada em lei.

O TEXTO ATUAL DA CONSTITUIÇÃO E O PROBLEMA DA PROPORCIONALIDADE DO VALOR DOS PROVENTOS EM RELAÇÃO AO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

A Emenda nº 41/2003 interfere na forma de cálculo de todas as aposentadorias de regimes próprios de Previdência, estabelecendo a regra de cálculo pela média das maiores remunerações que serviram de base para a contribuição vertida aos regimes previdenciários a que pertenceu no curso de sua

atividade laborativa (mesmo aquelas vertidas ao INSS, antes do ingresso no serviço público), atualizadas monetariamente – §§ 3º e 17 do art. 40 da Constituição – equivalentes a 80% dos meses de contribuição – Lei 10.666, de 2004.

Pela regra vigente, se alguém, ao requerer aposentadoria, em 2006, tiver contribuído de julho de 1994 a junho de 2006, durante 120 meses, terá calculada sua aposentadoria com base nos 96 maiores valores que serviram de base para a contribuição previdenciária, corrigidos monetariamente.

Assim, a partir da Emenda nº 41, a aposentadoria por invalidez consiste:

a) no valor equivalente a 100% da média das maiores remunerações que serviram de base para a contribuição aos regimes de Previdência, atualizadas monetariamente, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência, para o caso de acidente em serviço, moléstia profissional, doença grave, contagiosa ou incurável estabelecidas em lei;

b) no valor equivalente a uma proporção do tempo de contribuição prestado, incidindo sobre a média acima mencionada.

Ocorre que a proporção referida no texto constitucional tem sido aplicada como uma “regra de três simples”, apurando-se o número de anos de contribuição como dividendo e o número de anos de contribuição exigido para a aposentadoria voluntária como divisor.

Em um caso em discussão perante o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, um servidor de um TRT contava com 22 anos de tempo de contribuição. Assim, sendo ele do sexo masculino, de quem se exige 35 anos de contribuição, o cálculo de seus proventos estava sendo considerado como sendo de 22/35 avos da média das remunerações consideradas para o cálculo das contribuições aos regimes de previdência social a que esteve vinculado de julho de 1994 até a véspera de sua aposentação.

Entretanto, em que pese a ausência de norma legal a respeito, não é essa, a nosso humilde ver, a fórmula correta de apuração da proporcionalidade indicada no texto constitucional, pelos motivos que se passa a expor.

ASPECTOS SOCIAIS DO PROBLEMA: A PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO FORMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DO INDIVÍDUO INCAPACITADO PARA O TRABALHO

A aposentadoria por invalidez é, dentre as modalidades de transferência para a inatividade do agente público, a única que resulta de sua incontestada incapacidade para o trabalho, diferentemente da aposentadoria voluntária, ou mesmo da compulsória, em que, apesar de aposentado, o indivíduo em regra tem condições de exercer outra atividade compatível com sua situação jurídica. Muitos são os casos em que o agente público, depois de aposentado voluntária ou compulsoriamente, passa a realizar atividades no âmbito da iniciativa privada.

A aposentadoria voluntária era, na dicção de muitos doutrinadores do tema, um prêmio aos serviços prestados pelo indivíduo, ao cabo de longos anos de atividade prestada¹, não se podendo dizer o mesmo da invalidez, que muitas vezes apanha o trabalhador em meio a sua plena atividade laboral e o coloca à margem do processo produtivo, retirando-lhe parcela da dignidade, considerando-se que, na sociedade contemporânea, o homem é valorado por seus feitos e obras.

De outra vertente, é a invalidez a modalidade de aposentadoria em que, sem sombra de dúvidas, o indivíduo mais necessita de amparo do Estado-Providência, ou de Bem-Estar, pois é vítima de enfermidade ou acidente que lhe impede de prover, por outros meios, a subsistência, dependendo do seguro social para, daí em diante, dar sustento a si e a seus dependentes, constituindo-se, muitas vezes, na única fonte de renda possível.

Assim, tem-se que a lógica levaria à conclusão de que a *aposentadoria por invalidez, por todas essas características, deve consistir numa proteção social maior que qualquer outra modalidade de aposentadoria*, o que atende ao princípio da distributividade, corolário do sistema (Constituição, art. 194, parágrafo único, inciso III), sobre o qual explana Wagner Balera:

A justiça social – fim da Ordem Social – quer ser expressão da equânime distribuição dos benefícios sociais para quantos deles necessitem.

No específico terreno do Direito Previdenciário, a equanimidade decorrente dessa exigência da justiça social se expressa na diretriz da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços (...).

Por força da diretriz da seletividade (...) é legítima a escolha, pelo legislador, de prestações que, consideradas no seu conjunto, se revelem aptas ao atingimento das finalidades da Ordem Social; assim como, por força da regra da distributividade, cumpre escolher prestações que – sendo direito comum a todas as pessoas – aquinhoem melhor aqueles que demonstrem maior necessidade.²

O sinalagma da prestação previdenciária, em relação ao labor e à contribuição vertida pelo indivíduo para o sistema previdenciário não é perfeito, pois não guarda proporção com a quantidade de contribuições (em expressão monetária); mas deve, sim, guardar relação com as necessidades básicas desse mesmo indivíduo³, a fim de lhe preservar razoavelmente a subsistência, com dignidade⁴ – dever do Estado, na medida em que o ser humano, incapacitado, necessita da proteção social para tanto.⁵

A aposentadoria, como prestação por excelência que se encontra no elenco dos direitos sociais (art. 7º da Constituição), assume caráter de direito fundamental do indivíduo, de caráter prestacional,

objetivando, em última análise, a proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e à garantia de uma existência com dignidade, constatação esta que, em linhas gerais, tem servido para fundamentar um direito fundamental (mesmo não expressamente positivado, como já demonstrou a experiência constitucional estrangeira) a um mínimo existencial.⁶

Sugere-se, assim, uma discussão acerca da interpretação que vem sendo conferida ao texto constitucional, em matéria de aposentadoria por invalidez nos regimes próprios de Previdência de que trata o art. 40.

1 BRAGA, Leopoldo. *As Garantias do Ato Jurídico Perfeito e do Direito Adquirido na Aposentadoria Funcional*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1978, p. 93.

2 BALERA, Wagner. *Noções Preliminares de Direito Previdenciário*. São Paulo: Quartier Latin, 2004, p. 36.

3 BALERA, op. cit., p. 37.

4 Dignidade esta entendida como “a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos” (SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 59-60).

5 SARLET, op. cit., p. 47.

6 SARLET, op. cit., p. 92-93.

"O sinalagma da prestação previdenciária não é perfeito, pois não guarda proporção com a quantidade de contribuições; mas deve, sim, guardar relação com as necessidades básicas desse mesmo indivíduo."

A INTERPRETAÇÃO CONFERIDA À REGRA CONSTITUCIONAL PELA ADMINISTRAÇÃO É A MAIS RAZOÁVEL?

A aposentadoria por invalidez do servidor público, até a edição da Emenda Constitucional n. 41, de 2003, era apurada com base na última remuneração do agente público – seja a decorrente de acidente em serviço ou doença grave, contagiosa ou incurável, seja a “proporcional”, não decorrente dessas hipóteses.

É o que comenta Marcelo Leonardo Tavares:

A aposentadoria por idade poderá ser proporcional ao tempo de contribuição, ou integral, em caso de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei. Aqui houve uma pequena alteração trazida pela EC 41/2003. Antes a Constituição dispunha “especificadas em lei”, e agora, “na forma da lei”. Portanto, anteriormente a Carta apenas remetia à integração legislativa a especificação das doenças e as condições de acidente em serviço que ensejariam a aposentadoria integral; hoje, respeitados os requisitos básicos previstos na norma do art. 40 da CRFB/88, nada impede que a lei venha a disciplinar a matéria com mais amplitude, cuidando não somente da especificação das doenças, mas também sobre outros parâmetros.⁷

Com a Emenda 41, modificou-se a base de cálculo – deixando de ser a última remuneração, para ser a média das remunerações que serviram de base para a contribuição previdenciária, média essa apurada no interregno entre julho de 1994 e o mês anterior à aposentadoria. Nota-se, já neste ponto, evidente perda patrimonial ao indivíduo que irá se aposentar por invalidez, já que o cálculo por média pressupõe valor inferior ao da última remuneração, considerando-se que a regra geral é que um indivíduo receba, no curso de sua vida laborativa, remunerações diversas e em valor progressivo.

Convém, neste ponto, comparar o tratamento dispensado à modalidade de aposentadoria por invalidez pela legislação que trata do Regime Geral de Previdência Social – art. 44 da Lei n. 8.213/91. Nesse diploma, a aposentadoria por invalidez

corresponde, em qualquer hipótese, a 100% do salário de benefício (média dos salários de contribuição tomados de julho de 1994 até o mês anterior à concessão do benefício).

Evidentemente, como o Texto Constitucional prevê, desde a sua redação original em 1988, critério diverso (uma aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição) para alguns casos de invalidez, não há como querer-se estabelecer que todas as aposentadorias por invalidez no serviço público sigam a mesma regra do art. 44 da Lei de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Porém, o que aqui impõe ressaltar é que nas demais modalidades de aposentadoria do referido Regime Geral, parte-se, invariavelmente, do patamar básico de 70% da média dos salários de contribuição, como se pode notar:

- a aposentadoria por idade, prevista no art. 50 da Lei 8.213/91, corresponde a 70% do salário de benefício, mais 1% para cada grupo de 12 contribuições mensais, até o limite de 100%;
- a aposentadoria por tempo de serviço, até ser extinta pela Lei 9.876/99, prevista no art. 53 da Lei 8.213/91, consistia numa renda igual a 70% do salário de benefício aos 30 anos de serviço para o homem e aos 25 anos de serviço para a mulher, mais 6% por ano a mais, até o limite de 100%;
- as demais aposentadorias (por tempo de contribuição e especial) correspondem a 100% do salário de benefício;
- nas regras de transição estabelecidas pela Emenda Constitucional n. 20/1998, a aposentadoria proporcional consiste no valor equivalente a 70% da remuneração, mais 5% por ano de contribuição a mais (art. 8º da Emenda n. 20, revogado, posteriormente, pela Emenda Constitucional n. 41/2003).

No âmbito das regras vigentes do art. 40 da Constituição, redação conferida pela Emenda Constitucional n. 41/2003, cabe salientar a alteração ocorrida no que tange à renda da pensão por morte, a qual, na forma do § 7º do referido artigo, corresponderá ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo do valor dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social, e, superando este valor, será acrescido de 70% do valor que exceder a esse limite.

⁷ TAVARES, Marcelo Leonardo (coord.). *Comentários à Reforma da Previdência – EC n. 41/2003*. Rio de Janeiro: Impetus, 2004, p. 16.

⁸ TAVARES (coord.), op. cit., p. 35.

Por fim, é digno de nota que o art. 40, desde a redação conferida pela Emenda Constitucional n. 20/1998, prevê que “além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores públicos observará, no que couber, os requisitos e critérios fixados para o regime geral de previdência social” (§ 12 do art. 40). Ou seja,

Aplicam-se subsidiariamente os requisitos e critérios adotados pelo RGPS para os regimes próprios, naquilo que couber (§ 12). Esse parágrafo é muito importante para a aplicação das novas regras, se houver demora na produção legislativa que complemente as modificações introduzidas pela Reforma. Sendo assim, até a edição de lei específica, poderia ser adotada a fórmula de cálculo da média aritmética das remunerações para o cálculo dos benefícios, bem como o índice adotado para o RGPS para manter o valor real da renda dos proventos de aposentadorias e pensões no serviço público.⁸

Com base nesse dispositivo, o Supremo Tribunal Federal, julgando Ação Direta de Inconstitucionalidade, afastou da ordem jurídica a norma infraconstitucional, editada em 1998, que pretendia, sem previsão no Texto Constitucional, instituir a contribuição sobre proventos de aposentados e pensionistas – o que só foi possível, agora, com a inclusão expressa constante da redação estabelecida pela Emenda Constitucional n. 41/2003.

Tendo-se em vista o princípio da razoabilidade, e a vedação de retrocesso em matéria de Direitos Sociais, princípio já consagrado pela doutrina brasileira, acredita-se possível uma revisão na interpretação conferida ao texto vigente da Constituição na matéria invalidez.

À GUIA DE CONCLUSÃO: UMA INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL PARA A REGRA CONSTITUCIONAL: A APLICAÇÃO DO PATAMAR MÍNIMO DE 70% PARA AS APOSENTADORIAS POR INVALIDEZ EM QUALQUER REGIME PREVIDENCIÁRIO

Com base no que foi exposto, tenciona-se argumentar no sentido de se estabelecer, como fórmula para o cálculo da proporcionalidade em casos de aposentadoria por invalidez não decorrente de serviço, não a “regra de três” que foi adotada pelo órgão de origem para estabelecer os proventos do servidor em questão, mas a adoção, por força do § 12 do art. 40 da Constituição, da regra de cálculo estabelecida no Regime Geral de Previdência Social, que parte, sem exceção, do patamar de 70% do salário de benefício (ou seja, 70% da média das remunerações consideradas para o cálculo da

contribuição previdenciária), somando-se 1% a cada ano de serviço/contribuição.

O critério sugerido não encontra óbice legal, já que não há previsão em texto constitucional ou infraconstitucional a respeito de como realizar a fixação da proporcionalidade em tais casos, cabendo ao intérprete realizar tal ilação. A única disposição que existe a respeito é o art. 191 da Lei 8.112/90, que estabelece: “Quando proporcional ao tempo de serviço, o provento não será inferior a 1/3 (um terço) da remuneração da atividade”.

Convém apontar, ainda, que a Lei n. 1.711/52, diploma que, anteriormente à Lei n. 8.112/90, regia a matéria, dispunha expressamente que:

Art. 181. Fora dos casos do art. 178, o provento será proporcional ao tempo de serviço, na razão de 1/30 (um trinta avos) por ano.

Parágrafo único. Ressalvado o disposto nos arts. 179, 180 e 184, o provento da aposentadoria não será superior ao vencimento ou remuneração da atividade nem inferior a 1/3 (um terço).

Por conta disso, num exercício – a nosso ver – razoável de hermenêutica, tem-se que o *caput* do art. 181 da Lei n. 1.711/52, ao não ser reproduzido na Lei n. 8.112/90, que a revogou em sua totalidade, deixou de existir no mundo jurídico desde 11 de dezembro de 1990, data de entrada em vigor do atual Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais, não se podendo ter o mesmo como parâmetro. Assim, há grave equívoco da Administração Pública, partindo do então Ministério da Previdência e Assistência Social, quando, em 1998, à guisa de regulamentar (sem base em lei ordinária, é bom que se diga) disposições da então recém-promulgada Emenda Constitucional n. 20, ao pretender, na Portaria n. 4.882, de 16 de dezembro de 1998 (um dia após a promulgação da Emenda!), mais especificamente em seu artigo 3º, § 5º, reipristinar a disposição contida no artigo 181 da Lei n. 1.711/52.

Além disso, trata-se de medida de justiça e proteção social, pois caso se mantenha o entendimento de uso da “regra de três simples”, pode-se ter a hipótese de um agente público (com 17 anos de serviço/contribuição e que se torne inválido, ser aposentado com 17/35 avos, ou seja, menos da metade da média das remunerações auferidas (o que não significa menos da metade da última remuneração, e sim bem menos que isso)!

Observe-se que a regra em comento (art. 40, § 1º, da Constituição), se aplica a todas as carreiras públicas, em que se exerça cargo de provimento efetivo ou vitalício, ante a revogação do inciso VI do art. 93 da Constituição pela Emenda Constitucional n. 20/1998, o que leva Magistrados e membros do

“É curial salientar que a decisão de interpretar a Constituição da República no sentido de atender à melhor proteção da dignidade, ante a ausência de norma legal disciplinadora, vem conferir efetividade a essa necessária exigência da própria Carta Magna”

Ministério Público a estarem sujeitos à mesma situação.

Trata-se de interpretar, portanto, texto constitucional ainda não integrado por norma infraconstitucional de natureza legislativa em sentido estrito – o que remete, necessariamente, a critérios de finalidade social da norma, já que auto-aplicável aos casos concretos de aposentadorias que venham a ocorrer enquanto não publicada lei que disponha acerca da “proporcionalidade”. Daí decorre que os fins sociais, uma vez investigados, levam o problema para a preservação da dignidade do homem-trabalhador, ora inválido, sendo importante lembrar que “cada vez mais encontram-se decisões dos nossos Tribunais valendo-se da dignidade da pessoa como critério hermenêutico, isto é, como fundamento para solução das controvérsias, notadamente interpretando a normativa infraconstitucional”.⁹

De outra vertente, a interpretação da regra constitucional em questão, frise-se novamente, ainda não regulamentada em lei ordinária, deve permitir tratamento isonômico entre os indivíduos protegidos em matéria de Previdência Social, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos – se o Regime Geral, ou um Regime Próprio de Previdência de Agentes Públicos, já que “a seletividade, fixando o rol de prestações, e a distributividade, definindo o grau de proteção devido a cada um, são corolário da isonomia em tema de seguridade social”.¹⁰

Não observada tal situação, teremos que os agentes públicos aposentados por invalidez *receberão, conforme o caso, a título de proventos, valores infinitamente mais baixos que a sua última remuneração, acarretando, na pior condição possível de aposentadoria* – a que impede o exercício de outra atividade, por impossibilidade física ou psíquica – a pior proteção em matéria de Direitos Sociais, quando a nosso ver, deveria ser exatamente o oposto, não se coadunando tal interpretação com o conjunto arquitetado pelo constituinte, seja o originário, seja o derivado, quanto ao catálogo de Direitos Fundamentais.

Assim se propugna pela aplicação, decorrente do § 12 do art. 40 da Constituição, às aposentadorias por invalidez não geradoras de proventos ditos integrais, como fórmula de proporcionalidade, aquela contemplada pelo Regime Geral de Previdência Social para a aposentadoria por idade (Lei n. 8.213/91, art. 44), qual seja, a de que a renda mensal da aposentadoria seja apurada da seguinte forma:

70% da média das remunerações auferidas, correspondentes a 80% do período contributivo, corrigidas monetariamente (Lei n. 10.666/2004), mais 1% da referida média, por ano de contribuição, até o limite de 100%.

Para concluir, é curial salientar que a decisão de interpretar a Constituição da República no sentido de atender à melhor proteção da dignidade, ante a ausência de norma legal disciplinadora, vem conferir efetividade a essa necessária exigência da própria Carta Magna. Como ressalta Ingo Sarlet, “a dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e, no nosso sentir, da comunidade em geral, de todos e de cada um, condição dúplice esta que aponta para uma paralela e conexas dimensão defensiva e prestacional da dignidade”.¹¹

Carlos Alberto Pereira de Castro

Juiz do trabalho, titular da 4ª Vara do Trabalho de Blumenau (SC). Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí. Professor de Direito Previdenciário do Curso de Preparação à Magistratura do Trabalho (Especialização), do convênio Amatra 12 – UNIVALI. Co-autor da obra “Manual de Direito Previdenciário”, editada pela LTr e Membro do Fórum Nacional de Previdência Social.

⁹ SARLET, op. cit., p. 80.

¹⁰ BALERA, op. cit., p. 86.

¹¹ SARLET, op. cit., p. 47.

1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho deixa herança histórica para operadores do Direito



“O reconhecimento dos colegas e dos participantes foi unânime, não só pela democracia, mas pelo aspecto histórico de estarmos juntos, dentro da maior casa da Justiça do Trabalho

CLÁUDIO JOSÉ MONTESSO,
PRESIDENTE DA ANAMATRA



Foram três dias de importantes debates sobre temas ligados ao Judiciário Trabalhista que culminaram na aprovação de 79 enunciados por juízes, procuradores, advogados e professores, dentre outros participantes, na plenária que encerrou a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. O histórico evento foi promovido e organizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), com o

apoio do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (Conematra). A Jornada propiciou um foro legítimo e necessário ao debate das grandes questões do Direito do Trabalho e de outras matérias afetas à competência do Judiciário Trabalhista.

“O reconhecimento dos colegas e dos participantes foi unânime, não só pela democracia, mas pelo aspecto histórico de estarmos debatendo juntos, dentro da maior casa da Justiça do Trabalho”, afirmou o presidente da Anamatra, Cláudio José Montesso, na abertura do evento. O magistrado também lembrou o importante trabalho da diretora de ensino e cultura da Anamatra, Fátima Stern, juntamente com o juiz Leonardo Ely (Amatra 24) e a comissão científica composta também pelos juízes Jessé Cláudio Franco de Alencar, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, José Aparecido dos Santos, Guilherme Guimarães Ludwig e Reginaldo Melhado.

Segundo Montesso, o resultado dos trabalhos da Jornada irá subsidiar a publicação de um caderno com os enunciados aprovados. “Somos ousados. Queremos que os juízes utilizem o material para direcionar a sua forma de julgar e até mesmo o TST, diante das conclusões, reveja alguns de seus posicionamentos jurisprudenciais”, afirmou.

A juíza Graça Maria Borges de Freitas, presidente do Conematra, também ressaltou a importância do resultado da Jornada. “O objetivo das discussões foi de fixar enunciados com os princípios de interpretação de normas que representam o norte do melhor pensamento coletivo da atualidade”, afirmou.

Ao encerrar o evento, no dia 23 de novembro, o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), agradeceu aos participantes e, aplaudido de pé, anunciou que a presença de juízes, procuradores, advogados e estudiosos no evento será decisiva para a condução dos trabalhos do Tribunal. “A presença de todos aqui no TST definitivamente vai nos ajudar a pensar”, afirmou, lembrando da importância histórica da Jornada para a Justiça do Trabalho. “Agradeço a inesquecível iniciativa da Anamatra”, ressaltou o ministro.



A diretora de ensino e cultura da Anamatra, Fátima Stern, foi responsável, juntamente com o juiz Leonardo Ely (Amatra 24), pela organização do evento



A Justiça do Trabalho em debate

As sete comissões temáticas – 1 Direitos Fundamentais e as Relações de Trabalho, 2 Contrato de Emprego e Outras Relações de Trabalho, 3 Lides Sindicais: Direito Coletivo, 4 Responsabilidade Civil em Danos Patrimoniais e Extra-Patrimoniais, 5 Acidente do Trabalho e Doença Ocupacional, 6 Penalidades Administrativas e Mecanismos Processuais Correlatos, e 7 Processo na Justiça do Trabalho - foram compostas de presidentes, suplentes e relatores, a saber:

Comissão 1 – presidente: min. Maria Cristina Peduzzi, suplente: Mário Caron (Amatra 10) e relator: Roberto Basiloni Leite (Amatra 12); Comissão 2 - presidente: min. Milton de Moura França, suplente: José Antônio Parente Silva (Amatra 7) e relator: André Machado Cavalcanti (Amatra 13); Comissão 3 - presidente: Flávio Allegretti de Campos Cooper (Amatra 15) e relator: Raimundo Itamar Lemos Fernandes Jr. (Amatra 8); Comissão 4 - presidente: min. João Oreste Dalazen, suplente: Lizete Belido Barreto Rocha (Amatra 2) e relator: Hugo Cavalcanti Melo (Amatra 6); Comissão 5 - presidente: min. Carlos Alberto Reis de Paula, suplente: Ary Faria Marimon Filho (Amatra 4) e relator: José Aparecido dos Santos (Amatra 9), Comissão 6 - presidente: min. José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes, suplente: Rodrigo Dias da Fonseca (Amatra 18) e relator: Valter Souza Pugliesi (Amatra 19); Comissão 7 - presidente: min. Aloysio Corrêa da Veiga, suplente: Luciano Athayde Chaves (Amatra 21) e relator: Marco Freitas (Amatra 24).

Entre as ementas aprovadas, muitas se destacaram, a exemplo daquelas relacionadas ao Processo na Justiça do Trabalho, na comissão presidida pelo vice-presidente da Anamatra, Luciano Athayde. “A jornada é passo importante na interpretação de grandes mudanças no Processo do Trabalho nos dias atuais, que pode contribuir firmemente para a formação de uma jurisprudência mais moderna, célere e adequada às necessidades da justiça brasileira”, disse o magistrado. Segundo Athayde, a comissão reconheceu a aplicação de normas de outros ramos do processo brasileiro, a exemplo do Processo Civil, quando elas forem mais saudáveis à celeridade do Processo do Trabalho.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho também foi um dos temas de destaque do evento. “Tivemos um debate franco e aberto não só com juizes, permitindo examinar matérias novas para a magistratura do trabalho, cuja competência nos foi atribuída pela Emenda Constitucional nº 45”, avaliou o juiz Valter Pugliesi, presidente da Amatra 19 e relator da comissão sobre Penalidades Administrativas e Mecanismos Processuais Correlatos”.

Avaliação positiva também fez o advogado Luis Carlos Moro, participante convidado da comissão sobre Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional: “Imagino que tenhamos ousado em propor enunciados de imenso valor por todo o território nacional. Houve grandes avanços no que diz respeito à prescrição, à identificação do termo inicial de prescrição das ações que visam indenização por acidente de trabalho e também da identificação daquilo que deve ser reparado por conta do tema”, afirmou.

Um panorama histórico do Direito do Trabalho

A abertura oficial da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho foi feita pelo ministro do TST, Luciano de Castilho, que descortinou um panorama histórico da relação laboral no país e afirmou que o Direito do Trabalho brasileiro não deve buscar uma perspectiva européia, norte-americana ou asiática. “A intervenção do ministro convida a todos a uma reflexão sobre o mundo do trabalho, notadamente quanto à flexibilização das normas protetivas”, afirma o juiz Leonardo Ely (Amatra 14), um dos organizadores do evento.

Para o ministro, os brasileiros não conhecem sua realidade multifacetada. “Esse desconhecimento alimentou e ainda alimenta um sem-número de mitos e preconceitos contra o Brasil e, especificamente, os brasileiros”, acredita o ministro. Esses preconceitos se fundam em duas heranças: “a da escravidão, que retardou drasticamente

Agradeço a inesquecível iniciativa da Anamatra. A presença de todos aqui no TST definitivamente vai nos ajudar a pensar”

MIN. CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA, DIRETOR DA ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO – ENAMAT



A realidade concreta é que temos uma herança de um país colonizado, escravagista e com um modelo autoritário de industrialização e gestão”

MIN. LUCIANO DE CASTILHO

nossa noção de valor do trabalho e de sentimento de cidadania, e a do complexo de inferioridade racial, que nem sei se já conseguimos eliminar do nosso inconsciente coletivo”, observa. Segundo o ministro, os preconceitos refletem na vida social e econômica do Brasil e na formação das relações de trabalho. “Quando se fala em relações de trabalho, as meias verdades nos impedem de pensar de que maneira elas se desenvolveram no Brasil. As afirmações que não resultam da reflexão apurada sobre o objeto estudado, como sabemos, são muito mais fáceis, já que não têm compromisso com a verdade, permitindo a cada um dizer o que quer, sem nenhum apreço com a nossa realidade”.

“A jornada traz a proposta de debate de novas matérias que ultrapassam o Direito do Trabalho tradicional. A realidade concreta é que temos uma herança de um país colonizado, escravagista e com um modelo autoritário de industrialização e gestão”, afirmou. Para Castilho, o Brasil não pode esquecer que a justiça é o ponto final de um conflito, não o seu gerador. “Não podemos nos esquecer da nossa realidade. Espero ter feito as devidas provocações”, disse o palestrante que, antes de encerrar a palestra, destacou a pioneira e importante iniciativa da Anamatra, Enamat e TST na realização da 1ª Jornada. ■

A palavra



“Imagino que tenhamos ousado em propor enunciados de imenso valor por todo o território nacional. Houve grandes avanços no que diz respeito à prescrição, à identificação do termo inicial de prescrição das ações que visam indenização por acidente de trabalho e também da identificação daquilo que deve ser reparado por conta do tema.”

(Luis Carlos Moro, advogado trabalhista, integrante da Comissão Nacional de Relações Internacionais do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CRIN-OAB) e conselheiro da Associação dos Advogados de São Paulo (AASP))

“Tivemos a importante discussão constitucional sobre o Direito do Trabalho e a reiteração da idéia de que os direitos dos trabalhadores, em sua grande maioria, assumem a dimensão de fundamentais”

(Cristiano Paixão, procurador do trabalho)

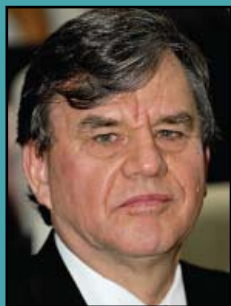
“A Jornada permitiu um exercício de democracia, construindo um sentido coletivo para os avanços nas questões voltadas às relações de trabalho. A abertura deste espaço permite construir um Direito do Trabalho com a expressão dos interesses máximos da sociedade. Simbolicamente o debate ter se travado no TST demonstra uma necessidade que o próprio judiciário trabalhista tem de se aproximar da sociedade”

(Aldacy Rachid Coutinho, advogada, procuradora do estado no Paraná e professora da Universidade Federal do Paraná)

“O evento foi fundamental do ponto de vista institucional e doutrinal. Basta ver a qualidade e o conteúdo de vanguarda das propostas que foram examinadas e aprovadas para se ter uma idéia da importância da Jornada. Institucionalmente, foi o primeiro evento que reuniu em um mesmo fórum o TST, a Anamatra e a Enamat, afora a participação de diversos outros operadores do Direito. O diálogo interinstitucional há muito era necessário e tivemos esta oportunidade”.

(Juiz Guilherme Feliciano)

dos participantes



“A Jornada permitiu uma participação efetiva dos pensadores do Direito para que, a partir de agora, haja uma revisão, uma reconstrução do Direito do Trabalho. Só assim poderemos aperfeiçoar os instrumentos que nós temos para assegurar a inclusão social do trabalhador brasileiro”.

(Nelson Manrish, advogado e livre-docente em Direito pela USP)

“Principalmente nas questões que envolvem a responsabilidade civil, penso que fixar a função e a natureza punitivo-pedagógica ou preventiva na parcela de indenização de dano moral realmente é um realce que precisava ser dado. Essa é uma conclusão que reflete um pensamento avançado no que tange à tutela do trabalhador e uma nova maneira de pensar o tema nos dias atuais”

(Xisto Tiago de Medeiros Neto, procurador regional do trabalho)

“Consolidamos em enunciados aprovados de forma democrática e com intensa discussão técnica, opiniões que se afirmavam no seio da magistratura trabalhista e questões que vinham sendo enfrentadas individualmente pelos juízes no sentido de avançar na aplicação do Direito do Trabalho”.

(Juiz Hugo Cavalcanti Melo)

“A Jornada permitiu que os magistrados, sem estarem atrelados ao processo, pensem o Direito como ciência, de uma forma mais sistematizada e orgânica. O evento permitiu que, no campo dos pensamentos e idéias, buscássemos sínteses e apontássemos caminhos”.

(Sebastião Geraldo de Oliveira, desembargador do TRT da 3ª Região e mestre em Direito)



“Tivemos um debate franco e aberto não só com juízes, permitindo examinar matérias novas para a magistratura do trabalho, cuja competência nos foi atribuída pela Emenda Constitucional nº 45”.

(Juiz Valter Pugliesi, presidente da Amatra 19)

“A Jornada é um passo importante na interpretação de grandes mudanças no Processo do Trabalho nos dias atuais e pode contribuir decisivamente para a formação de uma jurisprudência mais moderna, célere e adequada às necessidades da justiça brasileira”.

(Juiz Luciano Athayde, vice-presidente da Anamatra)

“A Jornada trouxe uma contribuição científica muito grande. Foi o evento da democracia, envolvendo diversos operadores do Direito, que tiveram a oportunidade de trazer as suas idéias, convicções e ideologias, chegando a propostas gerais de consenso. Tivemos pouca unanimidade, mas é exatamente isso que o evento procura, o debate para que se evolua”.

(Juiz Júlio César Bebbler)

“As discussões possibilitaram firmar a competência da Justiça do Trabalho em relação a todas as causas que envolvam relações de trabalho e não apenas de emprego”

(Juiz André Machado Cavalcanti, presidente da Amatra 13)

“Contribuímos para a promover uma visão mais nítida dos limites na solução dos conflitos de natureza econômica”

(José Cláudio Monteiro de Brito Filho, procurador regional do trabalho da 8ª região)



O princípio da boa-fé: algumas aplicações concretas no Direito do Trabalho

CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS

Dois problemas iniciais, interligados, devem ser esclarecidos e superados, para que possamos examinar de modo científico (e proveitoso) o tortuoso tema do princípio da boa-fé. O primeiro deles diz respeito à própria expressão “boa-fé”, e consiste no fato de que a mesma é usada em dois sentidos distintos, criando imprecisão terminológica que se mostra inadequada em qualquer campo da ciência. O segundo, por seu turno, refere-se ao fato de que jamais se conseguirá obter, em relação a essa mesma boa-fé, um conceito abstrato e teórico que se mostre satisfatório. Vamos por partes.

Um rápido passeio pelas disposições do Código Civil é suficiente para mostrar que alguns artigos se referem à boa-fé no sentido de desconhecimento de alguma circunstância, ou seja, a boa-fé subjetiva, que se apresenta como elemento interno ao sujeito (é o caso, por exemplo, dos artigos 1.201 e 1.561, ambos do Código Civil), enquanto outros tratam da boa-fé como uma norma de conduta a ser observada pelo sujeito, vale dizer, é a boa-fé objetiva, que se apresenta como elemento externo (nesse caso, por exemplo, enquadra-se o artigo 187, do Diploma Civil). Pois bem, quando mencionamos o princípio da boa-fé, estamos nos referindo à boa-fé objetiva, norma de conduta¹. Na realidade, mais preciso se mostra dizer que a boa-fé não é uma simples norma de conduta, mas sim uma fonte normativa, ou seja, dela se originam diversas normas de conduta, destinadas a reger o comportamento do sujeito conforme as circunstâncias de cada situação a ser examinada em concreto.

E é dessa normatização do caso concreto que decorre o segundo problema acima mencionado, ou seja, a impossibilidade de se enunciar um conceito teórico preciso acerca do

princípio da boa-fé. Ora, se dessa decorrem normas que são moldadas conforme as circunstâncias do caso concreto, então parece evidente que os contornos da boa-fé só poderão ser aferidos diante de tais circunstâncias, jamais de modo abstrato e genérico. Como aponta José Luis de Los Mozos², o exame da boa-fé só é possível dentro de um pensamento aporético (problemático), no qual só se busca a solução de cada problema depois de avaliar as circunstâncias onde esse mesmo problema foi detectado. No mesmo sentido, aponta Béatrice Jaluzot³ que a boa-fé objetiva é o instrumento de uma justiça feita caso a caso, demonstrando que o Direito é indissociável de sua aplicação. Nessas condições, é fácil de se concluir pela inviabilidade de elaboração de um conceito abstrato de boa-fé, alheio às características de cada situação concreta.

OS ESTUDOS INICIAIS DE IHERING: A OBRIGAÇÃO COMO UM PROCESSO

Rudolf von Ihering, na Alemanha, no século XIX, debruçou-se sobre um contrato nulo e demonstrou não ser verdade a idéia corrente de que do negócio jurídico nulo não poderiam decorrer efeitos. Na realidade, sempre poderiam surgir efeitos jurídicos, pois mesmo em um contrato nulo poderia haver a obrigação de devolver as arras ou um bem recebido em garantia, ou de reparar os danos causados, etc. Evoluindo a partir daí, concluiu Ihering que em todo contrato é possível fazer a seguinte separação: de um lado, existem as prestações principais, a serem cumpridas pelas partes contratantes, e que se constituem no foco principal do contrato; no entanto, ao lado dessas prestações principais existem alguns deveres, por ele denominados de laterais ou acessórios, e que se mostram

¹ Mas deve-se advertir que não é possível uma separação precisa entre a boa-fé subjetiva e a objetiva, pois são muitos os pontos de contato entre ambas. A estreiteza do presente trabalho não nos permite aprofundar o tema, e por isso nos permitimos sugerir ao leitor a leitura do que escrevemos em *A teoria dos atos próprios no princípio da boa-fé*, Editora Juruá, 2007.

² José Luis de Los Mozos, *El Principio de La Buena Fe*. Barcelona: Bosch, Casa Editorial, 1965, pp. 19-20.

³ Béatrice Jaluzot, *La bonne foi dans les contrats: Étude comparative de droit français, allemand et japonais*. Paris: Dalloz, 2001, p. 103.

independentes em relação às mencionadas prestações principais, podendo existir antes mesmo do contrato se aperfeiçoar ou mesmo que isso jamais venha a acontecer. Aliás, fácil é de se perceber que aí reside a origem da responsabilidade pré-contratual, denominada por Lhering de culpa in contrahend.

Coube a Karl Larenz, também na Alemanha, já em pleno século XX, o posterior desenvolvimento dessas idéias embrionárias. No estudo das obrigações, Larenz demonstrou que uma obrigação é um processo, e não um momento único, ou seja, não se esgota no (e nem se restringe ao) simples cumprimento das prestações principais, sendo também formada por uma série de deveres acessórios que têm, todos, o mesmo objetivo, que é o de permitir o cumprimento das prestações principais com o máximo proveito para cada um dos contratantes. Vejamos, portanto, alguns dos principais desses deveres acessórios:

a) dever de proteção: desde que se aproximam para a celebração de um negócio jurídico, cada um dos sujeitos deve prevenir os danos em relação à pessoa do outro e aos bens a serem entregues ou que sejam necessários ao cumprimento da prestação. Assim, por exemplo, é dever do supermercado tomar os cuidados necessários para que o cliente não leve uma queda no piso molhado. Em um contrato de trabalho, esse dever de proteção se concretiza, por exemplo, no fornecimento, pelo empregador, de um ambiente de trabalho saudável, onde seja preservada a saúde física e psíquica do trabalhador, assim como também abrange os cuidados que o empregado deve ter com os instrumentos de trabalho que lhe foram fornecidos;

b) dever de informação: cada um dos contratantes deve fornecer ao outro todas as informações que se façam necessárias, tanto as necessárias ao correto cumprimento das prestações quanto as que possam propiciar o aproveitamento otimizado da prestação recebida, ou as que sejam indispensáveis à melhor avaliação dos riscos e vantagens do negócio. Esse dever de informação está presente em todos os contratos, mas é acentuado em alguns específicos, como nos de seguro (Código Civil, artigos 757 a 802) e nos de prestação de serviços por médicos e advogados. Aliás, em relação ao advogado o Código de Ética impõe que o cliente seja informado dos riscos da demanda, sob pena de responsabilização do causídico.

Figure-se, por exemplo, um empregador demandado por empregada gestante, que foi dispensada sem justa causa. Esse empregador informa ao advogado que, ao dispensá-la, não sabia da gravidez, e por isso entende nada dever. O advogado, nessas condições, tem o dever de informar ao cliente que tal argumento não tem a menor chance de ser acolhido no judiciário trabalhista, de modo a evitar a lide temerária. Sem essa informação, repete-se, o próprio advogado poderá ser posteriormente responsabilizado pela empresa;

c) dever de cooperação: cada um dos contratantes deve envidar esforços para permitir que o outro obtenha o máximo

proveito de sua utilidade, ajudando-o a superar os obstáculos surgidos. Esse dever engloba, por exemplo, o de prestar assistência técnica ao produto vendido e garantir a reposição de peças (nesse caso, como se vê, trata-se de responsabilidade pós-contratual). Em um contrato de trabalho, esse dever de cooperação se manifesta, por exemplo, no fornecimento, pela empresa, de material adequado ao trabalho, ou na abstenção, pelo empregador, em prestar informações negativas que possam inviabilizar a obtenção de novo emprego pelo ex-empregado. Em relação ao empregado, é esse dever de cooperação que lhe impõe a imediata comunicação, ao empregador, de algum problema que esteja impedindo ou reduzindo a produção esperada.

Outros deveres acessórios ainda poderiam ser acrescentados, mas é de fácil percepção que a ampliação desse elenco ainda não serviria para explicar o que é a boa-fé em estudo, eis que apenas se tratariam de hipóteses nas quais se concretiza a sua aplicação. Esse elenco de deveres apenas nos permite confirmar que os deveres acessórios são moldados para cada caso concreto, pois a conduta decorrente do princípio da boa-fé é a que melhor se apresenta em função das circunstâncias de tal caso. Dito de outra forma, o princípio da boa-fé produz normas particularizadas para cada situação, daí termos mencionado que o mesmo se apresenta como fonte normativa.

○ ELEMENTO CENTRAL: A TUTELA DA CONFIANÇA

Vistos os principais deveres acessórios, ainda nos falta a noção mais clara e precisa sobre o que seja esse princípio da boa-fé, ou seja, falta-nos identificar um elemento que possa balizar a aferição concreta, conforme as peculiaridades de cada caso, sobre quais seriam essas normas decorrentes da boa-fé. E ainda nos falta, também, é claro, abordar a aplicação de tudo isso às relações de trabalho. Busquemos a realização dessas duas tarefas.

O elemento central, a partir do qual podem ser construídas as normas que se originam da boa-fé em cada caso concreto, é a confiança. Na verdade, desde a sua mais remota origem a boa-fé sempre se ligou à confiança. A palavra fides, usada pelos romanos, tem a mesma origem etimológica de fidúcia (confiança). As ações bonae fidei iudicia, ainda entre os romanos, eram aquelas que se referiam aos contratos que haviam sido celebrados sem a estrita observância do formalismo, mas que haviam gerado nos contratantes a confiança de que as prestações seriam cumpridas, e por esse motivo era assegurada a ação para a proteção dessa mesma confiança. E é essa idéia que até hoje perdura, ou seja, a conduta exigida pela boa-fé será sempre aquela que, no caso concreto, melhor resguardar a confiança da outra parte. E a partir dessa idéia central simples, são inúmeras as aplicações práticas possíveis.

Observe-se, por exemplo, a situação na qual a administração pública contrata trabalhador sem observar a formalidade do concurso público. Esse contrato, conforme disposição constitucional expressa (CF, art. 37, § 2º), é nulo de pleno direito, mas apesar disso são produzidos efeitos jurídicos. Ora, o reconhecimento de tais efeitos nada mais é do que a proteção à confiança, ou, em última análise, a proteção à boa-fé. Aliás, com o devido respeito aos que pensam de modo diferente, os efeitos jurídicos reconhecidos pelo TST (salários e FGTS – Súmula 363) são muito tímidos, insuficientes para o adequado tratamento que deveria ser dado à má-fé da administração pública.

INSTITUTOS DECORRENTES DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

A boa-fé se desdobra em diversos institutos, dentre os quais se destaca, por ser o de uso prático mais acentuado, o *venire contra factum proprium*, que consiste na proibição de comportamentos contraditórios, capazes de frustrar a confiança do outro sujeito. Assim, um dos sujeitos do negócio jurídico adota um primeiro comportamento (*venire*), a partir do qual surgiu no outro sujeito uma legítima expectativa (confiança) sobre a obtenção de um determinado resultado. Posteriormente, no entanto, o sujeito do primeiro comportamento adota um segundo (*factum proprium*), que frustra essa expectativa que havia sido gerada.

Assim, por exemplo, figuremos hipótese que sempre causou muita polêmica nas relações de trabalho. Um empregado foi dispensado por seu empregador, durante dois anos, para fazer curso de mestrado, sem prejuízo dos seus salários. Foi firmado contrato entre ambos, do qual constou que o empregado, no retorno, deveria permanecer vinculado à empresa por um certo período, sob pena de ter que indenizá-la pelos gastos efetuados com esses salários do período de afastamento.

É importante destacar que ambos, empregado e empregador, criaram legítimas expectativas, ou seja, em ambos surgiu a confiança que atrai a tutela jurídica: no empregador, a confiança é que esse empregado, no retorno, continuará a trabalhar, de modo a colocar em prática, em benefício da empresa, os conhecimentos amealhados; no empregado, a confiança é no sentido de que continuará no emprego, pois se assim não fosse não faria sentido o alto investimento efetuado pelo empregador. Nessa situação, nenhum deles poderá frustrar a legítima expectativa criada pelo outro, sendo que, em relação ao empregado, é evidente que este não poderá ser forçado a continuar trabalhando para a empresa, mas seria válida, segundo nos parece, a cláusula de indenização mencionada.

Na realidade, essa hipótese pode ser facilmente enquadrada na situação prevista no artigo 473, parágrafo único, do Código Civil brasileiro: nos contratos em que se admite a

resilição unilateral, se as partes efetuaram investimentos consideráveis, a denúncia do contrato só vai gerar efeitos depois que decorrer tempo razoável para a recuperação do investimento. No caso narrado, a empresa fez investimentos consideráveis, pagando os salários do empregado ao longo de todo o período de afastamento, mas o empregado também o fez, ficando longe de sua família e de sua estrutura social durante o tempo em que esteve fazendo o curso. A ambos, portanto, se aplica a restrição quanto à resilição contratual.

Também pode ser resolvida à luz do princípio da boa-fé a questão do empregado que se recusa, injustificadamente, a ser promovido. Ora, ao longo do contrato de trabalho, o empregado vai sendo treinado e preparado para ocupar cargos de maior responsabilidade, e por isso é natural que surja no empregador a legítima expectativa (a confiança) de que esse empregado, com o decorrer do tempo, assumirá essas funções de maior relevo. Desse modo, quando ocorre, sem qualquer razão, a recusa à promoção, frustra-se a confiança do empregador, e a atitude do empregado poderá ser vista como faltosa.

Nesse ponto, convém ressaltar que a solução a ser dada, quando ocorre a violação do princípio da boa-fé, também varia conforme as características do caso concreto. Assim, em muitos casos a solução se dá pela manutenção forçada do contrato ou por sua restauração. No contrato de trabalho, essas soluções são possíveis quando foi o empregador que descumpriu as normas decorrentes do princípio, pois é possível determinar a reintegração do empregado, preservando-se a continuidade do contrato. Mas tal solução, é evidente, jamais será possível em relação ao empregado, pois esse entrega, como prestação principal do contrato, a sua própria força de trabalho, e por isso jamais poderá ser forçado a trabalhar, sob pena de se cometer séria violação à dignidade do trabalhador. A solução, em relação ao empregado, portanto, não poderá ir além do ressarcimento dos danos eventualmente causados.

Outra figura, também decorrente da boa-fé, é o *tu quoque* (até tu?). A denominação faz referência à famosa exclamação de Júlio César, ao perceber que Brutus estava envolvido na conspiração para assassiná-lo. Trata-se da hipótese do sujeito que descumpra uma norma jurídica ou lhe empresta certa interpretação. Posteriormente, no entanto, quando lhe convém, esse sujeito invoca em seu favor essa mesma norma jurídica que ele descumpriu, ou então lhe dá interpretação diversa daquela anterior. Seria o caso, por exemplo, da empresa que contrata empregado menor de 16 anos, e posteriormente, para tentar livrar-se do pagamento das verbas trabalhistas, pretende alegar a nulidade do contrato em virtude da norma legal que ela mesma descumpriu. Seria o caso de exclamar-se: “até tu, que descumpriste a regra legal, agora pretendes invocá-la em teu favor?”.

É também na figura do *tu quoque* que se enquadra, de modo mais preciso, a situação da administração pública, que

contrata sem concurso e, posteriormente, ao ser cobrada pelo pagamento das parcelas trabalhistas, invoca em seu favor a vedação constitucional quanto à contratação sem concurso, regra que ela mesma descumpriu. Ainda no tu quoque se encaixa a situação da fazenda pública que, ao cobrar do contribuinte, atualiza os cálculos usando a taxa Selic, mas ao ser cobrada alega que essa mesma taxa é imprestável como fator de atualização.

Figura que também decorre da boa-fé é a *suppressio*, que consiste no seguinte: o comportamento de um dos sujeitos, inclusive o longo tempo decorrido sem que se exerça um direito, induz no outro a confiança de que tal direito não mais será exercido, embora ainda não tenha decorrido o prazo prescricional. Só que o direito vem a ser exercido, frustrando a confiança, e por isso o seu exercício se mostra irregular, pois o mesmo já havia sido suprimido.

Em caso concreto, que tivemos a oportunidade de julgar, um trabalhador encontrava-se desempregado e quase sempre bêbado. O primo, que era pequeno empresário em outra cidade, penalizado, convidou-o para acompanhá-lo, indo morar e trabalhar nesse outro município. Alguns meses depois, contudo, o trabalhador decidiu retornar para a sua cidade de origem, e enviou uma longa e detalhada carta ao primo, agradecendo todos os favores recebidos e prometendo que um dia, quando pudesse, gostaria de retribuí-los. No entanto, decorrido o prazo de um ano e 10 meses após esse retorno, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista contra o primo. Veja-se que ainda não havia decorrido o prazo da prescrição nuclear (2 anos), mas apesar disso, o longo tempo decorrido, aliado à carta enviada, fez surgir no outro contratante a legítima expectativa de que não mais haveria qualquer ação referente ao contrato de trabalho, e por isso, por ter sido quebrada tal confiança, os pedidos foram indeferidos com base na figura da *suppressio*.

Outra aplicação possível da *suppressio*, comum nas relações de trabalho, é a da empregada que, ao ser dispensada, estava gestante há poucos dias, e nem ela mesma sabia de sua gravidez. Essa empregada espera passar o prazo de sua estabilidade, ocultando do ex-empregador a gravidez, e só depois disso ajuíza ação trabalhista, na qual pleiteia apenas o pagamento dos salários do prazo estável, pois a reintegração ao trabalho já se tornou inviável, eis que escoado o prazo de garantia do emprego. Ainda que a ação trabalhista tenha sido ajuizada antes de decorrido o prazo prescricional, parece-nos, data venia do entendimento contrário do Tribunal Superior do Trabalho, que teria sido suprimido o direito da empregada, tendo em vista a junção de um longo tempo decorrido e da ocultação da gravidez. Ademais, acolher tal pedido seria chancelar a idéia de que a garantia constitucional é ao recebimento do salário, quando, em verdade, a garantia é ao emprego.

Nas hipóteses de justa causa do empregado, é pacífica a idéia de que a resolução contratual justificada deve ser feita

com atendimento ao princípio da imediatidade, sob pena de se configurar o “perdão tácito”. Ora, esse perdão tácito nada mais é do que a figura da *suppressio*, ou seja, trata-se de hipótese na qual ainda não houve o decurso do prazo prescricional, mas a falta de exercício, por tempo relativamente longo, do direito de resolver por justa causa o contrato, aliado ao fato de que continuará a convivência diária entre empregado e empregador, leva à correta conclusão de que esse último não mais pretende exercer o seu direito, gerando no empregado a legítima confiança acerca desse não exercício, e por isso tal direito é suprimido, em proteção à confiança do trabalhador. E veja-se que mesmo em relação à justa causa do empregador, quando o empregado se afasta do serviço mas deixa passar longo tempo antes de pleitear a “rescisão indireta”, há inúmeras decisões que também identificam, aí, o “perdão tácito”, sendo que, para nós, nada mais é do que hipótese de *suppressio*.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Na realidade, são intermináveis os exemplos que poderiam ser apresentados, referentes às aplicações do princípio da boa-fé a concretas situações das relações de trabalho. Logo, parece evidente que a preocupação maior do aplicador do direito não deve ser com a simples enumeração das hipóteses de aplicação, mesmo porque, como já vimos, a regra formada a partir do princípio da boa-fé sempre será modificada e adaptada em função das características de cada caso concreto. Muito mais importante, pensamos, é que o operador do direito sempre tenha em vista que a idéia central da aplicação do princípio da boa-fé é a tutela da confiança, e, principalmente, que tenha a sensibilidade para identificar, em cada caso concreto, a norma decorrente da boa-fé que se mostra mais adequada para reger a conduta dos sujeitos naquela situação específica.

Por último, não se pode deixar de observar que o estudo da boa-fé, assim como suas aplicações, começou especificamente nos contratos, sendo que depois espalhou-se para todo o direito privado e acabou transbordando para ser também aplicada no campo processual e nas relações da administração pública com os administrados. Mas isso é tema para ser abordado em outra ocasião, pois, por enquanto, só o que nos interessava era instigar o leitor a buscar leitura mais aprofundada sobre o tema.

Aldemiro Rezende Dantas Júnior
Juiz de trabalho da 11ª Região, titular da Vara de Tabatinga (AM). Doutor em Direito pela PUC-SP



Desemprego, informalidade e inatividade ameaçam jovens da América Latina e Caribe

Um relatório da OIT divulgado em setembro alerta para a ameaça que o desemprego, a informalidade e a inatividade representam para o futuro de cerca de 106 milhões de jovens latino-americanos e caribenhos, e a limitação que impõe ao potencial da região para impulsionar o crescimento econômico e lutar contra a pobreza.

O relatório “Trabalho decente e juventude na América Latina” argumenta que a envergadura e a persistência do problema de desemprego e más condições de trabalho dos jovens representam um desafio que “demanda estratégias coerentes antes de ações isoladas e uma visão integral e integradora antes que aproximações parciais”. Segundo o estudo, na América Latina e no Caribe:

- Existem 106 milhões de jovens. 58 milhões fazem parte da força de trabalho, dos quais 10 milhões estão desempregados e 30 milhões trabalham na economia informal. Outros 48 milhões estão inativos, isto é, não têm e nem buscam emprego, com frequência porque ainda estudam.
- Estima-se que 22 milhões de jovens não estudam nem trabalham. Isto é, não fazem nada neste momento. Esse número inclui 6 milhões de desempregados que tampouco estudam ainda que busquem

ativamente um emprego. Mas, além disso, abrange a outros 16 milhões de jovens que não estudam nem estão buscando trabalho.

- 81 por cento desses 22 milhões de jovens vivem nas cidades e 72 por cento são mulheres.
- Do total da população de jovens, cerca de 49 milhões estudam. Desses, 13 milhões estudam e trabalham, 4 milhões estudam e buscam mas não conseguem trabalho e 32 milhões somente estudam e não buscam trabalho.
- Este é o maior número de jovens que já houve na região. A população dessa idade continuará crescendo até 2015. Também se trata da geração de jovens com maior nível educacional.

Entre outras coisas, a OIT considera necessário: o desenvolvimento de um marco institucional efetivo, a melhoria da educação, a maior eficiência dos serviços de emprego e intermediação, a cobertura da proteção social para os jovens, a prioridade à qualidade dos empregos, o desenvolvimento de empresários juvenis, a aprovação de um marco regulatório adequado e a participação de organizações de empregadores e trabalhadores em iniciativas para o emprego dos jovens.

“Os jovens aportam energia, talento e criatividade às economias e nenhum país pode permitir-se desperdiçar este potencial”, destacou o diretor-geral da OIT, Juan Somavia.



Possibilidades jurídicas de combate ao trabalho escravo

No dia 20 de novembro foi lançado o livro “Possibilidades Jurídicas de Combate ao Trabalho Escravo”, composto de quatro artigos e que representa mais uma etapa no cumprimento da missão da OIT no Brasil, de apoiar iniciativas nacionais centradas na promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Daniel de Matos Sampaio Chagas, auditor fiscal do trabalho, é o autor de “O Ministério do Trabalho e Emprego e os subsídios para a defesa judicial da União nas ações relativas ao cadastro de empregadores do trabalho escravo”. “Trabalho escravo e lista suja: um modo original de se remover uma mancha” é o artigo de Márcio Túlio Viana, juiz do trabalho e professor da Universidade Federal de Minas Gerais e da PUC

Minas. “Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho escravo – crimes contra a organização do trabalho e demais crimes conexos” é o texto de Luis Antonio Camargo de Melo, subprocurador geral do trabalho. Completa a obra o artigo “A escravidão ainda resiste”, de Ubiratan Cazetta, procurador da República no Pará.

Missão de países africanos de língua portuguesa

O Escritório da OIT no Brasil recebeu entre os dias 24 de setembro e 5 de outubro uma missão de estudos de Angola e Moçambique, representando países africanos de língua portuguesa, que estão conhecendo a experiência brasileira no combate ao trabalho infantil. A missão, composta de autoridades governamentais, representantes de trabalhadores e de empregadores e sociedade civil, teve como objetivo principal a promoção do intercâmbio e troca de experiências, metodologias, estratégias, lições aprendidas e boas práticas para a prevenção e erradicação do trabalho infantil. Todos os encontros foram promovidos pelo Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (Ipec), do Escritório da OIT em Brasília.



Foto: Arquivo OIT

nação do Trabalho Infantil (Ipec), do Escritório da OIT em Brasília.

Em 11 de maio de 2006, os ministros do Trabalho dos países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa – CPLP (Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor Leste) assinaram uma Declaração Conjunta comprometendo-se a promover intercâmbio com o apoio da

OIT para a eliminação do trabalho infantil. Na oportunidade, elaborou-se um Plano de Ação para apoiar o desenvolvimento, implementação e avaliação dos Planos Nacionais e a criação de Programas de Duração Determinada – PDD para a eliminação do Trabalho Infantil até 2008, por meio de cooperação horizontal, também conhecida como cooperação Sul-Sul.

O Brasil é o único país da CPLP que já implementa um PDD, com o apoio da OIT, para subsídio ao combate das Piores Formas de Trabalho Infantil. O Governo vem financiando um projeto para promoção de atividades de assistência a Angola e Moçambique, em especial, para auxílio na implementação das Convenções números 138 e 182 da OIT, que tratam da eliminação do trabalho infantil.

“Passaporte para a liberdade”: um guia para enfrentar o tráfico de pessoas



O Escritório da OIT no Brasil divulgou a publicação “Passaporte para a Liberdade”, uma cartilha destinada a mulheres brasileiras que são vítimas do tráfico de pessoas para fins de exploração sexual comercial. O lançamento da cartilha ocorreu durante a abertura do Seminário “Desafios para o enfrentamento ao tráfico de pessoas no Brasil”, no dia 3 de outubro, em Brasília.

Com 82 páginas, em formato de passaporte, a publicação será distribuída em vários consulados brasileiros na Europa. O lançamento ocorreu em Milão, no dia 26 de setembro, quando a OIT organizou um evento que também contou com a participação de especialistas brasileiros e internacionais, diplomatas

e agentes consulares brasileiros. O evento foi apoiado pela Secretaria Nacional de Justiça e Secretaria Especial de Direitos Humanos.

Em 2002, um estudo sobre o tráfico de pessoas no Brasil identificou 241 rotas nacionais e internacionais de tráfico. A grande maioria dessas rotas internacionais tem como destino principal a Espanha, seguida da Holanda, Itália, Portugal, Paraguai, Suíça, Estados Unidos e Alemanha. As vítimas do tráfico para a exploração sexual comercial são, em sua maioria, do sexo feminino e de cor negra (preta e parda) e têm entre 15 e 25 anos.

Muitas mulheres brasileiras que querem buscar trabalho no exterior para melhorar de vida acabam se tornando vítimas do tráfico internacional de pessoas para fins de exploração sexual. A maioria delas tem pouca ou nenhuma informação sobre seus direitos. Muitas não buscam ajuda por diversos motivos, tais como sentimento de vulnerabilidade para lidar com as autoridades locais – porque elas sabem que estão em situação migratória ilegal – e vergonha por estarem envolvidas em atividades sexuais como único meio para ganhar dinheiro.

Empregos verdes

AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS OCACIONADAS PELA
AÇÃO DO HOMEM NO PLANETA SÃO DESAFIOS
TÃO GRANDES QUANTO O COMBATE À POBREZA
E TÊM INFLUÊNCIA CRUCIAL NO MUNDO DO
TRABALHO, QUE ENFRENTA O PROBLEMA DE
OFERECER TRABALHO DECENTE PARA TODOS,
MAS TAMBÉM DE BUSCAR FORMAS DE LIDAR COM
AS CONSEQÜÊNCIAS NO MEIO AMBIENTE

Foto: banco de imagens

crédito: USA Armed Force/Public Affairs

crédito: Agência Ambiental Britânica



Dezembro de 2004

As paradisíacas ilhas asiáticas, muito procuradas por turistas europeus com alto nível de renda financeira, foram engolidas por ondas gigantes causadas por um terremoto subaquático que atingiu 9 graus na escala Richter, o segundo maior já registrado na história. As ondas gigantes, denominadas tsunamis, viajaram milhares de quilômetros pelo Oceano Índico e acabaram com a vida de mais de 200.000 pessoas em países como Indonésia, Sri Lanka, Tailândia, Índia, Ilhas Maldivas, Birmânia, Somália e Malásia. Milhares de empresas, indústrias e seus postos de trabalho foram destruídos, cidades inteiras, com sua população dentro, foram apagadas do mapa totalmente e mais de dois milhões de pessoas foram afetadas de alguma forma. Mais de 469 mil casas foram destruídas ou danificadas e 215 mil escolas foram desativadas. De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), os efeitos do tsunami exigem ajuda internacional até 2010 para que os países afetados possam tentar se recuperar. Uma geração inteira foi afetada.



Agosto de 2005

A cidade de Nova Orleans, no estado de Lousiana, Estados Unidos, é atingida pelo furacão Katrina. Mais de 80% da cidade fica submersa, dezenas de milhares de vítimas ficam ilhadas nos telhados de suas casas aguardando resgate, outras centenas de milhares buscam abrigo e ajuda por todo o país. Três semanas depois um novo furacão, denominado Rita, atinge novamente a cidade, inundando tudo mais uma vez. Os principais afetados pela tragédia, considerada a maior na história americana, foram os negros e pobres. Sem condições de sair da cidade, perderam tudo. Nova Orleans perdeu 40.000 empregos e mais da metade de sua população. Dois anos depois da tragédia, a área rica e bem sucedida, com forte apelo turístico foi recuperada. Mas a maior parte da cidade ainda está devastada, com negócios e residências abandonados. A recuperação é lenta e o crédito deve ser dado aos cidadãos e empresas privadas. E o que é pior, a cidade continua vulnerável a tempestades menores do que a ocorrida em 2005.



Novembro de 2007

Diversas regiões do Reino Unido estão completamente inundadas. Essa é considerada a pior enchente em quase 60 anos no Reino Unido e já deixou milhares de desabrigados e afetou o fornecimento de água potável e de eletricidade. As chuvas torrenciais deixaram cidades inteiras debaixo d'água. Estimativas de seguradoras afirmam que os danos das enchentes poderão ultrapassar os 2 bilhões de libras. Em junho, inundações no centro e no norte da Inglaterra já haviam deixado prejuízos de 1,5 bilhão de libras. A costa britânica convive com enchentes e inundações há muito tempo, mas a cada ano os níveis de chuva aumentam, mais lugares ficam submersos e de maneira mais avassaladora.

Essas três histórias de tragédias que afetaram populações inteiras e destruíram vidas são apenas alguns exemplos famosos das consequências das mudanças climáticas. Nos três casos, além das vidas destruídas e do desastre ambiental, setores inteiros do mercado de trabalho foram devastados e milhares de vagas de emprego simplesmente deixaram de existir. E esse é somente um dos muitos exemplos de impactos do chamado aquecimento global no mundo do trabalho.

O fenômeno global das mudanças climáticas deixou de ser apenas tema de conversa para ambientalistas. Enquanto as calotas polares se derretem, os leitos de rios nas savanas africanas ficam secos e os oceanos inundam cidades inteiras, as pessoas em todo o mundo temem o pior. Lares são arruinados, empregos são perdidos e famílias desalojadas: essa é uma situação que já ocorre em diversas partes do mundo.

Foto: banco de imagens



MAS, O QUE SÃO AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS?

A temperatura média da Terra gira em torno de 15° C, porque existem naturalmente gases, como o dióxido de carbono, o metano e vapor d'água em nossa atmosfera que formam uma camada que aprisiona parte do calor do Sol. Se não fossem esses gases, a Terra seria um ambiente gelado, com temperatura média de -17° C. Esse fenômeno é chamado de efeito estufa. Não fosse por ele, a vida na Terra não teria tamanha diversidade.

O problema é que, desde a revolução industrial, a atividade humana passou a utilizar intensivamente o carbono estocado durante milhões de anos em forma de carvão mineral, petróleo e gás natural, para gerar energia para indústrias e os veículos. As florestas, também grandes depósitos de carbono, começaram a ser destruídas e queimadas cada vez mais rápido. E assim, imensas quantidades de dióxido de carbono, metano e outros gases começaram a ser despejadas na atmosfera, tornando a camada que retém o calor mais espessa. O espessamento dessa camada de gases, popularmente conhecido como efeito estufa, foi responsável pelo aumento de 0,7° C somente no último século. Isso é o aquecimento global e ele é o principal responsável pelas mudanças climáticas que vêm ocorrendo em todo o mundo.



Foto: banco de imagens

Menos de 1° C de aumento de temperatura parece pouco, mas esse pequeno aquecimento já está alterando o clima em todo o planeta. As grandes massas de gelo começam a derreter, aumentando o nível médio do mar, ameaçando as ilhas oceânicas e as zonas costeiras. Furacões, tufões e ciclones ficaram mais intensos e destrutivos. Temperaturas mínimas ficaram mais altas, enxurradas e secas mais fortes e regiões com escassez de água, como o semi-árido, viraram desertos.

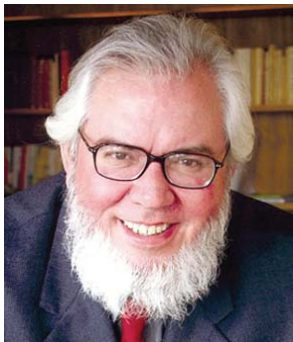
A vida na Terra está ameaçada e o homem é o principal responsável por este problema. E agora, é preciso encontrar soluções urgentes para evitar outras grandes catástrofes.



Foto: banco de imagens

“VERDADE INCONVENIENTE”

O que torna o problema ainda mais difícil de se lidar é sua enorme influência no desenvolvimento econômico. A atividade humana da forma como vem sendo feita nos últimos séculos não é mais sustentável e precisa mudar. “A verdade inconveniente é que a produção e o trabalho consomem energia e outros recursos, e liberam o lixo e os gases de efeito estufa a taxas perigosas para o nosso planeta e a nossa saúde”, afirma Juan Somavia, diretor geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dados do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), que conta com o conhecimento e pesquisa de cerca de 2.500 cientistas de todo o mundo, confirmam que as temperaturas estão aumentando, os padrões de chuva estão mudando, os níveis do mar crescem e eventos climáticos extremos são cada dia mais frequentes. E mais, que tudo isso está relacionado com a atividade humana no planeta.



*Verdade Inconveniente,
segundo Juan Somavia:*

*“Produção e
trabalho liberam
lixo e gases de
efeito estufa
perigosos para o
nosso planeta”.*

O IPCC também destacou em seu relatório de 2007 que é alarmantemente pequeno o conhecimento sobre os impactos dessas mudanças climáticas nas vidas e no mercado de trabalho mundial. Presume-se que os setores econômicos a serem mais afetados são aqueles que dependem do clima, como a agricultura e o turismo. E essa é uma má notícia para o mundo do trabalho, já que a agricultura ainda é o maior empregador do mundo. Por exemplo, o café é o mais importante produto de exportação de Uganda, e um de maiores empregadores do país. Com o aumento de 2° C na temperatura, previsto para ocorrer até a metade desse século, não restará praticamente nenhuma área adequada para o produto no país. Então, temos pouco tempo para encontrar alternativas de produção sustentável para os ugandenses e o restante do mundo.

A água se tornará mais escassa, como está se verificando com as enchentes na Inglaterra e País de Gales, onde os locais afetados ficam sem água potável por semanas e até meses, e isso em um país rico e próspero. Prevê-se que a incidência de doenças infecciosas, como a malária, vai aumentar, afetando a força de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. E as mulheres terminarão sendo mais afetadas.

Esse é outro dado aterrador apontado pelo IPCC: as mulheres serão desproporcionalmente mais afetadas, não somente por causa de sua presença nos setores de agricultura e turismo, mas devido ao seu papel familiar. A falta de água aumentará a carga de trabalho feminina, na busca de solução para esse problema. E com as doenças infecciosas, haverá necessidade de mais cuidados com membros da família, tarefa que tende a ser das mulheres.



Uma pesquisa conduzida pelo cientista Dev Niyogi indica que o impacto mais significativo das mudanças climáticas serão as enchentes, e não o aquecimento global. Niyogi é um climatologista do estado de Indiana – EUA e professor assistente de agronomia e ciências da terra e atmosfera

Iniciativa por Empregos Verdes

“Se formos levar realmente a sério a questão do aquecimento global, precisaremos de novas tecnologias na área de transporte, energia renovável, tecnologias relacionadas com a captura e armazenamento de carbono e novas tecnologias de construção”, defende Eileen Claussen, presidente do Centro Pew para Mudança Climática, ao destacar que surgirão diversos empregos com as novas tecnologias necessárias para combater o aquecimento global. Mas ela também destaca a necessidade de buscar formas de balancear esses novos empregos criados com aqueles que serão perdidos nas tecnologias antigas.

Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC)

O IPCC foi criado em 1988 em uma ação conjunta da Organização Meteorológica Mundial (OMM) e do Programa das Nações Unidas para o Ambiente (UNEP). O papel do IPCC é fornecer informações científicas, técnicas e socioeconômicas relevantes de forma ampla, objetiva, aberta e transparente, para auxiliar na compreensão dos riscos das mudanças climáticas induzidas pelo homem, seus potenciais impactos e opções para adaptação e mitigação do problema. O IPCC produz relatórios de acompanhamento regulares sobre o estágio de conhecimento das mudanças climáticas globais. Esses documentos podem ser obtidos no site www.ipcc.ch.

Visando buscar a sensibilização e conscientização de todos os atores sociais envolvidos em um problema tão sério e fundamental para o futuro da humanidade, a OIT lançou a “Iniciativa por Empregos Verdes”. Essa proposta se baseia no entendimento de que o progresso no combate às mudanças climáticas depende muito da habilidade de aliar as ações ambientais com o combate à pobreza e a criação de empregos em prol de um desenvolvimento sustentável. A idéia é dar dimensão social à luta em defesa do meio ambiente, mostrar que é possível gerar empregos, reduzir a pobreza e garantir o crescimento econômico de forma ecologicamente sustentável.

De acordo com o diretor da OIT, Juan Somavia, existem grandes oportunidades de criar empregos verdes por meio de políticas de industrialização e energia que reduzam as emissões de carbono. “O Programa Ambiental das Nações

Unidas (Unep) estima que o mercado para tecnologia de energia limpa possa equivaler a 1,9 trilhões de dólares em 2020. Os investimentos em eficiência energética, tecnologias energéticas limpas e energia renovável têm um enorme potencial de criação de trabalho decente e produtivo”, diz ele.

Os empregos decentes, com alta produtividade e também alta eco-eficiência e baixas emissões de carbono carregam a promessa de proporcionar melhores condições e melhor renda, sendo bons para o crescimento econômico e para ajudar a proteger o clima global. Tais “empregos verdes” já existem e apresentaram um crescimento espetacular. Esses empregos são encontrados em setores como geração de energia renovável, em serviços e fabricação de equipamentos para maior eficiência energética, no transporte de massa, recuperação de áreas degradadas e reciclagem. Na Alemanha, por exemplo, já existem

mais de 1,6 milhão de empregos verdes, o que representa mais empregos do que os gerados pela gigantesca indústria automobilística do país.

“Mas, nós também temos que nos preparar para a perda de empregos e para apoiar os trabalhadores e empresas nesse processo de transição para novas formas de trabalho que reduzam substancialmente as emissões de carbono”, adverte Somavia. Para que sejam criados esses novos empregos verdes, é preciso que as políticas de desenvolvimento locais, nacionais e globais estejam focadas tanto na baixa emissão de carbono como na aceleração do combate à pobreza. “Em ambos os casos, precisamos agir preventivamente e desenvolver políticas que assegurem uma transição suave a todos os envolvidos”, disse ele.

Políticas governamentais e parcerias público-privadas serão sempre necessárias para ultrapassar esses obstáculos. As políticas públicas também têm um papel importante ao demonstrar que as medidas de combate às mudanças climáticas podem ser bons mecanismos de desenvolvimento. Denise Hamú, secretária geral do WWF-Brasil (World Wide Fund), umas das principais ONGs conservacionistas do mundo, afirma que “é necessário ter a capacidade de juntar um quebra-cabeça que é complexo, para conservar os recursos naturais, combater e mitigar os impactos das mudanças climáticas, em harmonia com as necessidades de crescimento e geração de emprego”. Na ausência de tais medidas, os efeitos sobre o emprego serão limitados e a riqueza se tornará ainda mais concentrada.

A Iniciativa por Empregos Verdes da OIT busca exatamente isso, propiciar a dimensão do trabalho decente no desafio das mudanças climáticas, por meio da documentação e promoção de boas práticas que vêm emergindo tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento. Com a ampla e democrática participação de todos que têm suas vidas afetadas – empregadores, trabalhadores e governos –, para que seja possível tornar a transição para uma economia de baixo consumo de carbono mais suave e produtiva.

(Para saber mais sobre a iniciativa da OIT, leia a entrevista especial com Peter Poschen, especialista da entidade em desenvolvimento sustentável, na página 67)

“Quebra-cabeça complexo para garantir conservação com crescimento e geração de emprego”

Denise Hamú



Foto: WWF

Combustível para renovar o mercado

De acordo com a Associação de Combustíveis Renováveis (Renewable Fuels Association – RFA), uma entidade da indústria privada comercial, a produção de etanol em 2005 foi responsável pela criação de mais de 153.000 empregos em várias áreas da economia norte-americana, aumentando a receita interna do país em US\$ 5,7 bilhões. Atualmente existem 115 biorrefinarias nos Estados Unidos, de acordo com dados da entidade, enquanto 79 refinarias estão sendo construídas e sete estão em expansão.

O presidente da divisão de bioenergia do norte-americano Grupo Richmond, Michael Jones, disse que a bioenergia é uma parte importante da economia americana e que os projetos continuam crescendo e incluindo mais empregos verdes nos próximos anos. Responsável pelo recrutamento de profissionais, Jones afirma que “se pode esperar que qualquer estação de bioenergia crie de 20 a 100 empregos, dependendo do tamanho, somente nas operações da planta, sem contar os vendedores externos e outros funcionários de empresas fornecedoras de produtos ou serviços”.

O EXEMPLO ALEMÃO

AO ALIAR PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE COM UMA BELA VISÃO ESTRATÉGICA PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO A LONGO PRAZO, A ALEMANHA GARANTIU A LIDERANÇA MUNDIAL EM TECNOLOGIAS E PRODUTOS “VERDES” QUE PODEM SE CONVERTER EM NEGÓCIOS MUITO LUCRATIVOS.



Foto: banco de imagens

O combate às temidas mudanças no clima do planeta pode resultar em oportunidades de negócios para a indústria alemã, cujas empresas têm reconhecido know-how em produtos e tecnologias “verdes”.

O diretor da empresa de consultoria Roland Berger, Burkhard Schwenker, responsável por um estudo realizado à pedido do governo alemão, calcula que, em 2030, o “setor verde” deverá faturar cerca de um trilhão de euros. “Nesse setor, a Alemanha ocupa um papel de liderança mundial”, afirmou ele ao jornal *Frankfurter Allgemeine Zeitung*.

As empresas alemãs possuem atualmente a maior capacidade instalada de geração de energia eólica do

mundo, a mais alta taxa de uso de materiais reciclados na fabricação de embalagens, as mais modernas tecnologias para construção de usinas elétricas e são líderes na produção de aparelhos domésticos eficientes.

Diferentemente de outras áreas nas quais a indústria alemã é competitiva, no setor ambiental grande parte da produção ocorre em solo alemão e não em terras asiáticas. “No caso das células solares, o percentual de geração de valor na Alemanha fica entre 70% e 80%”, afirma o consultor Torsten Henzelmann, da Roland Berger. “Na indústria automobilística, mal chega à metade.”

O bom momento se reflete também no mercado de trabalho. “Em 2020, o setor ambiental alemão empregará mais pessoas do que o setor mecânico e a indústria automobilística juntos”, disse Henzelmann. Pelos cálculos da consultoria, o setor ambiental já emprega em torno de um milhão de pessoas, ante 900 mil do setor mecânico e 800 mil da indústria automobilística.

As perspectivas de representantes do setor também são otimistas. A área de energias renováveis estima a criação de 15 mil empregos na Alemanha apenas este ano. “Até 2010, serão gerados 60 mil postos de trabalho”, prometeu o presidente da Federação de Energia Eólica, Peter Ahmels. O setor de energias renováveis já emprega 214 mil pessoas.

ALIANÇA PARA O TRABALHO E AMBIENTE NA ALEMANHA

O sucesso alemão no “setor verde” é resultado de um trabalho conjunto entre governo e sociedade civil organizada. A Aliança para o Trabalho e o Ambiente, uma iniciativa conjunta entre centrais sindicais, empregadores, governo e grupos ambientais promoveu a melhoria no isolamento térmico de 265 mil apartamentos. O projeto resultou na criação de 190 mil empregos, na redução de 2 milhões de toneladas de CO₂ emitidos e na diminuição nas contas de aquecimento.

Os benefícios totais decorrentes da redução no desemprego, da diminuição no aquecimento e no aumento de impostos foram estimados em US\$ 4 bilhões, produzidos a partir de um financiamento governamental inicial de apenas US\$ 1,8 bilhão. O esquema foi ampliado com um investimento governamental mais de quatro vezes maior, passando para US\$ 8 bilhões no período 2006-2009.



Foto: banco de imagens



Potencial latino-americano

De acordo com Mauro Passos, presidente do Instituto para o Desenvolvimento das Energias Alternativas (Ideal), a América Latina tem um potencial “infinito” na produção de energia a partir da luz solar, com índices superiores aos países europeus. “O que ainda não temos em toda a região é a tecnologia necessária e uma cultura já disseminada na Europa, que valoriza a geração energética a partir de pequenas unidades de produção”, disse o especialista.

O presidente do Ideal ressaltou que a disponibilidade de terras faz com que a América Latina tenha também um potencial “incomparavelmente maior” do que a Europa na produção de energia a partir de biomassa. “Apesar do grande potencial, a América Latina tem feito muito pouco nesta área”, disse Passos.

A produção de energias limpas é fundamental para a redução do aquecimento global, que é causado principalmente pela emissão de combustíveis fósseis. O especialista destacou o exemplo das novas legislações europeias, a ser seguido pelos países latino-americanos para reduzir as emissões de gás carbônico. Ele lembrou que em 2002 o governo brasileiro aprovou o Proinfa, um programa de incentivos à produção de energias renováveis, como biomassa, eólicas e pequenas usinas hidroelétricas. “Mas não há incentivos, nem está assegurada a continuidade do programa. Não há propostas de integração energética na região”, disse.

O desafio da América Latina está no desenvolvimento de tecnologias de produção de energia com baixo impacto ambiental, a custos competitivos. Mauro Passos destacou ainda a necessidade de aperfeiçoamento e ampliação das legislações sobre os combustíveis limpos na matriz energética de toda a região. ■

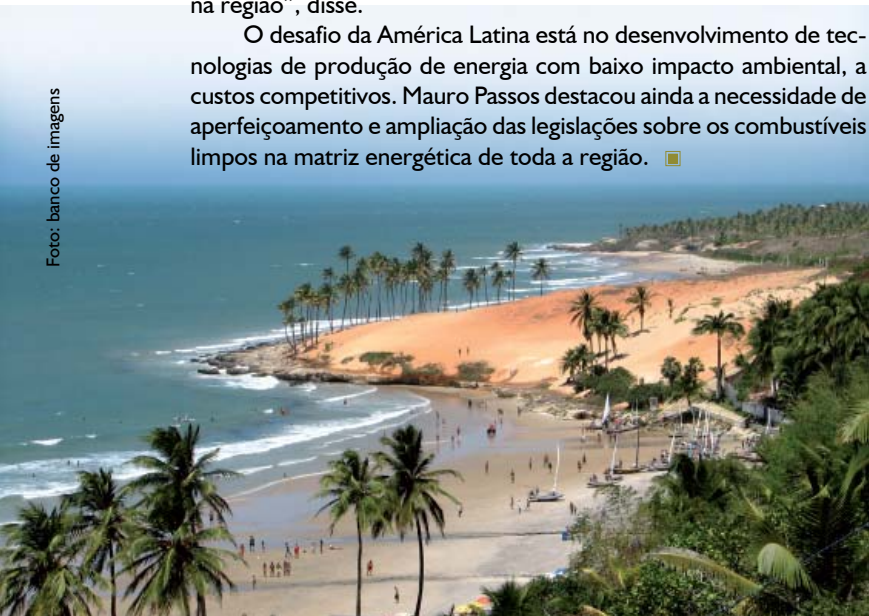


Foto: banco de imagens

CHINA ANUNCIA PLANO ENERGÉTICO

Em setembro desse ano (2007), a China, que atualmente disputa com os Estados Unidos o primeiro lugar no ranking de maior emissor de gases de efeito estufa do planeta, apresentou um plano estratégico para o desenvolvimento do setor energético até 2050. Entre os projetos está prevista a recuperação do carbono emitido e o aumento do uso de energias renováveis.

Criado pela Academia de Ciências da China (ACC), o plano prevê até 2020 o desenvolvimento de tecnologias para economizar energia e acumular, conservar e reutilizar as emissões de dióxido de carbono, sob a forma de partículas de carvão, a principal fonte energética chinesa. No período entre 2021 e 2030, o plano prevê o aumento da utilização da energia nuclear e de energias renováveis. “A China deve estabelecer antes de 2050 um sistema de energia renovável que possa satisfazer a procura gerada pelo desenvolvimento econômico nacional”, disse o presidente da ACC, Lu Yongxiang.

O plano da ACC é o mais recente de uma série de planos oficiais anunciados no passado – e dos quais nenhum começou ainda a dar resultado – para reduzir as emissões de gases de efeito estufa. Pequim anunciou metas de redução de emissões em cerca de 20% até 2010, mas em 2006 os níveis de emissão no país aumentaram cerca de 1,5%. O plano chinês de luta contra as alterações climáticas continua a recusar qualquer meta quantitativa de redução dos gases de efeito estufa, porque a China defende que o aquecimento global resulta das emissões durante dois séculos de industrialização nos países desenvolvidos.

“É por isso injusto”, afirma o governo chinês em nota oficial, “estabelecer metas quantitativas de emissões para os países em via de desenvolvimento, nos quais se inclui a China”.

A China constrói uma central energética a carvão por semana e tem uma baixa eficiência energética, consumindo 15% da energia mundial para produzir apenas 5,5% do Produto Interno Bruto (PIB) do mundo. As pressões para que o gigante asiático tenha um papel maior no combate às alterações climáticas têm se intensificado, em especial após a recente divulgação de um estudo no qual a Agência Internacional de Energia (AIE) concluiu que o país deverá ultrapassar este ano os Estados Unidos e tornar-se o maior emissor mundial de gases de efeito estufa.



ANAMATRA

Trabalho em Revista

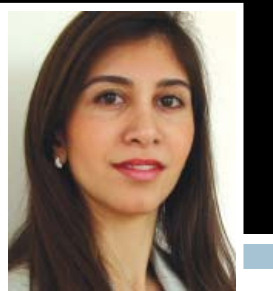
Um programa da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA

- Reportagens sobre o mundo do trabalho
- Entrevistas
- Debates
- Fórum do trabalhador

Horários:

TV Justiça
Terça - 18h30
Quarta - 07h00
Sábado - 13h





Os códigos de conduta privados no cumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador¹

I. A EFICÁCIA IRRADIANTE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Os direitos fundamentais do trabalhador inauguram um ciclo de importância particular e destacada após a constitucionalização dos direitos sociais.

Cada direito fundamental, e em especial o do trabalhador, traz em si uma perspectiva subjetiva e outra objetiva. Subjetiva, porque pertence a cada indivíduo a titularidade do direito fundamental em jogo e a prerrogativa de exercê-lo, ou não. Objetiva, porque

[...] as normas atributivas de direitos fundamentais são aptas a determinar a produção de 'efeitos jurídicos autônomos, para além da perspectiva subjetiva', tais como condicionar a interpretação do direito infraconstitucional, repercutir nas relações jurídicas privadas e impor o dever de proteção e promoção por parte dos poderes públicos, entre outros (SARLET, in: MARTINS NETO, 2003, p.96).

A distinção feita tem aplicações práticas, mormente no que tange à chamada "eficácia irradiante da norma"², pois os valores objetivamente produzidos pela norma de direito fundamental repercutem no comportamento da comunidade e, por consequência, alastram-se por todo o ordenamento jurídico. Esse, por sua vez, toma os valores como paradigma de conduta e referencial para a compreensão do lícito e do ilícito, do ético e do inaceitável.

Existindo desproporcionalidade de forças ou poder nas relações travadas entre duas partes – seja Estado versus indivíduo, seja uma empresa privada de grande poderio econômico versus o particular, seja entre duas pessoas com poderes sociais diferentes –, diz-se que a eficácia dos direitos fundamentais manifesta-se de forma vertical, uma vez que não há igualdade de condições nos pólos jurídicos.

No que tange a estes últimos, esclarece Marinoni, citando Ingo Wolfgang Sarlet que:

[...] a existência de algum detentor de poder privado num dos pólos da relação jurídico-privada poderá, isto sim, justificar uma maior intervenção e controle no âmbito do exercício do dever de proteção imposto ao Estado; em outras palavras, uma maior intensidade na vinculação destes sujeitos privados, bem como uma maior necessidade de proteção do particular mais frágil.

Nesse sentido, é amplo o exercício da oponibilidade dos direitos fundamentais não só com relação ao Estado, mas também entre os particulares, adotando a chamada "eficácia imediata (ou direta) dos direitos essenciais". A característica que mais se destaca nesta corrente é a ausência de intermediação das regras de direito privado na interpretação das diretrizes constitucionais, que são imediatamente aplicadas, nos moldes do que dispõe o § 1º do art. 5º da CR/88.

Não se está a desprezar o princípio da autonomia da vontade, constitucionalmente reconhecido, mas sim a considerar que em hipótese de afronta aos princípios constitucionais fundamentais será necessária a aplicação do princípio da razoabilidade, na tentativa de afastar a aparente tensão de valores.

Em se tratando de hipótese de valores aparentemente conflitantes, recorre-se à teoria da ponderação de interesses, em que somente a análise do caso específico poderá dizer qual direito deverá prevalecer sobre outro, sem que isso ocasione a sua anulação. Nestes casos, a norma não perde sua eficácia, mas tão-somente dá lugar a outro direito que, naquele caso concreto, elegeu um bem da vida como mais valioso.

A eficácia dos direitos fundamentais entre sujeitos privados é a prevista no ordenamento pátrio, em que se garante ao indivíduo o pleno exercício de suas garantias fundamentais, com a ressalva de não serem exercidos com abuso de direito.

¹ Este texto foi elaborado com base nas brilhantes análises e conclusões feitas em sala de aula pelo doutor e professor do mestrado em Direito do Trabalho da PUC - MG: Márcio Túlio Viana (juiz do trabalho aposentado) e no estudo realizado por Luciane Cardoso (2003).

² Expressão utilizada por Luiz Guilherme Marinoni.

Dispõe o art. 187 do Código Civil de 2002:

“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Nota-se claramente pela leitura do dispositivo em comento que, se os direitos, de uma forma geral, são oponíveis entre os particulares, o que se dirá dos direitos fundamentais, dotados de força jurídica constitucional ainda maior? Porém, não é porque aos indivíduos são assegurados direitos que estes podem ser exercidos de forma ilimitada e irresponsável. Ao contrário, o limite do exercício do direito de um termina onde o do outro começa. Nesse espectro, manifestam-se a boa-fé objetiva e os bons costumes.

Preservam-se, assim, a transparência das relações jurídicas e a lealdade com a contraparte, impondo-se ainda os deveres de colaboração e proteção dos recíprocos interesses, traduzidos esses últimos na consideração aos interesses do parceiro contratual. E nesse campo analisa-se: seriam os códigos de conduta privados instrumentos viabilizadores da proteção ao trabalhador?

2. CÓDIGOS DE CONDUTA PRIVADOS: COMPROMETIMENTO SOCIAL OU MARKETING EMPRESARIAL?

Desde que a globalização se disseminou por todo o planeta de forma irrefreável, as empresas multinacionais e transnacionais têm adquirido poderes que escapam à sua esfera exclusivamente econômica.

Com a promessa de progresso social líquido e certo, as transnacionais se fixam no território nacional, abalando a soberania dos países, principalmente os menos desenvolvidos, e ditando as novas políticas públicas econômicas, não raramente implementadas com o capital por elas próprias injetado.

O Estado, por sua vez, pouco pode fazer além de aceitar a proposta, quase sempre irrecusável, de instalação de uma transnacional numa certa região do país, que garantirá emprego a boa parte da população local, além de ser uma mola propulsora do crescimento da economia local.

Todavia, a chegada das transnacionais importa num problema de dimensão gravíssima: a crescente redução dos custos da mão-de-obra. À procura de trabalho desqualificado – logo, barato – as multinacionais percorrem, num movimento itinerante, os países mais economicamente atrativos, diga-se, os mais economicamente enfraquecidos, para se instalar.

Hoje em dia, está na moda a falsa idéia de que para a empresa sobreviver no mercado de trabalho é imprescindível

que faça uma redução nos custos da mão-de-obra. Com isso, flexibiliza-se praticamente tudo.

Sempre assombrados pelo desemprego, trabalhadores e sindicatos abrem mão de direitos conquistados durante décadas de resistência e luta. Os contratos de trabalho, por sua vez, vão, em ritmo acelerado, precarizando-se. Além disso, há um problema de maior dimensão: “O desemprego não afeta só os desempregados. Ele pressiona para baixo os salários dos que estão empregados. E contamina uns e outros com a mesma lógica da empresa – a lógica da concorrência.” (VIANA, 2003, p.371-372)

Nas lições de Márcio Túlio Viana, a empresa repete com seus empregados os movimentos das ondas do mar: “ela o expulsa de um modo e o recolhe de outro” (VIANA, 2003, p.373). Expulsa o empregado formal, para transformá-lo em informal, terceirizado ou subempregado, externalizando seus riscos. Depois o recolhe, usando de sua energia de trabalho, mas agora de forma mais barata, desqualificada, sem conhecimento do modus operandi do processo produtivo, sem crítica, sem expectativa e sem garantia de nada, incluída aí a própria manutenção no emprego.

Os fatos acima relatados há muito não causam espanto, mesmo porque não são nenhuma novidade diante da onda neoliberalista que assola o planeta. Entretanto, um movimento empresarial crescente, iniciado em meados da década de 1990, chama a atenção: a responsabilidade social da empresa.

Nessa modalidade de gestão socialmente responsável, a empresa não vende só o produto, mas, acima de tudo, uma imagem politicamente correta. Em contrapartida, o consumidor não compra apenas a mercadoria, mas, igualmente, paga por sua tranqüilidade de não contribuir para o lucro de uma empresa que descumpra as regras mínimas de proteção ao trabalhador.

Está certo que há muito os grandes empreendedores descobriram que a imagem ética da empresa faz parte de uma estratégia empresarial que chega a duplicar ou triplicar a venda de seus produtos e a levar a números astronômicos o faturamento da empresa.

Não obstante, independentemente do lucro obtido com essa nova política empresarial, o fato é que a população sai beneficiada de uma forma ou de outra, seja porque as empresas passam a produzir de maneira sustentável, minimizando os impactos na natureza; seja porque os produtos passam a ter uma carga “mais ética”, na medida em que não são mais feitos com o trabalho infantil utilizado na China; seja porque seus empregados passam a ter planos de incentivo ao estudo, ao lazer, a cursos de aperfeiçoamento profissional, além de investimentos na saúde e educação de seus filhos.

Numa dimensão mais ampla, a postura de preocupação social adotada pela empresa faz com que as outras sejam adeptas do mesmo comportamento, eis que a imagem da empresa no momento da compra do produto é decisiva:

“A boa imagem passa a ser um elemento valioso e imprescindível à saúde financeira das grandes empresas e das multinacionais na acirrada concorrência do mercado”

entre duas mercadorias de igual qualidade, o consumidor consciente opta por aquela produzida pela empresa que lhe causa melhor impressão – além de levar um produto de boa qualidade, ainda estará dando o seu valioso dinheiro a uma “boa causa”, o que lhe conforta e às vezes, até compensa o preço mais caro do produto.

O efeito cadenciado dessa estratégia agrega benefícios às pessoas e, ao final, promove a comunidade na qual a empresa está inserida. A satisfação do consumidor se reverte na compra de novos produtos, seguindo um círculo virtuoso.

A boa imagem passa a ser um elemento valioso e imprescindível à saúde financeira das grandes empresas e das multinacionais na acirrada concorrência do mercado.

Observando por outro prisma, constata-se ainda outro fenômeno no âmbito empresarial: o aparecimento dos códigos de conduta (CARDOSO, 2003).

Os códigos de conduta privados são documentos de formalização do compromisso público assumido pelas empresas de funcionar em observância às diretrizes de responsabilidade social e ética (CARDOSO, 2003). Isso significa que a empresa se obriga a respeitar as recomendações em matéria trabalhista, emanadas, em regra, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a não destruir, pelo menos tão irresponsavelmente, o meio ambiente do modo como antes o fazia, além de outros compromissos de notória carga social.

Essas declarações refletem, em parte, a conscientização das empresas de que o Estado sozinho está sendo incapaz de proporcionar à população os benefícios sociais oriundos das políticas públicas. Visto por um prisma mais amplo, é o resultado de uma transferência da responsabilidade social do Estado para a iniciativa privada (CARDOSO, 2003).

Dois fatores foram preponderantes, se não decisivos, para justificar essa nova postura social adotada pelas grandes empresas: o enfraquecimento da influência das organizações de trabalhadores e de governos, diante do mercado globalizado, e a pressão pública sobre as atividades produtivas empresariais, no que se refere aos vários impactos no meio ambiente e às condições de trabalho, por elas causados (CARDOSO, 2003).

No âmbito empresarial, a assunção de obrigações tipicamente estatais pelas empresas sinaliza uma época de valorização dos direitos fundamentais do trabalhador e de ampliação dos sujeitos responsáveis perante o direito internacional (CARDOSO, 2003). Como agente transformador dos modos de produção, a empresa exerce papel social decisivo na condição de vida de milhares de trabalhadores.

Como assevera Luciane Cardoso (2003, p.918):

O reconhecimento universal de que as garantias dos empregados são deveres das empresas se manifesta em políticas gerais para as empresas, fixadas, por exemplo, pela OCDE

(Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) quando afirma que estas devem “respeitar os direitos humanos daqueles afetados pelas suas atividades”.

O respeito aos direitos fundamentais dos empregados representa um ganho social enorme para a sociedade. O inverso, igualmente, repercute de forma avassaladora. Nesse sentido, se a empresa se obriga internacionalmente mediante códigos de conduta à efetivação dos direitos do trabalhador, e os descumpre, surge para a comunidade internacional a legitimidade para exigir o adimplemento da obrigação assumida em nível empresarial. Além disso, sendo os códigos de conduta internacionais, seus efeitos se operam no limite dos Estados nacionais (CARDOSO, 2003).

Outra iniciativa louvável por parte das transnacionais é a adoção dos chamados “selos sociais”, ou “selos de conduta”. Esses selos, ou etiquetas, de qualidade se revelam uma espécie de distintivo de “boas práticas”, todavia de forma mais eficaz. Isso porque as empresas sujeitam todas as etapas de seu processo produtivo a constante fiscalização que garanta a qualidade de seu produto aos olhos do consumidor. Os selos são, portanto, uma espécie de “standards mínimos de respeito às condições de trabalho dos trabalhadores envolvidos na produção” (CARDOSO, 2003).

Isso faz também com que a empresa chame a atenção de investidores, importadores, produtores e outros que queiram investir seu capital em ações relacionadas a uma certa causa social, o que, comprovadamente, já influencia o aumento da cotação do título em relação ao mercado especulativo.

Exemplo desses selos é a certificação ISO (Internacional Standards Organization), que seria uma espécie de padronização de condutas mínimas de respeito às condições de trabalho e todas as demais ecologicamente e politicamente corretas.

A maior crítica que se faz às grandes empresas e demais transnacionais adeptas de tais condutas é que estas não chegam a mudar em nada suas regras originais, sendo que os códigos de conduta raramente vão além do empenho em não usar o trabalho infantil e respeitar a lei nacional (CARDOSO, 2003).

Dessa forma, o que se supunha uma melhoria implementada pela empresa não passa, muitas vezes, de puro marketing, pois a empresa não chega a mudar em nada suas disposições internas de política empresarial, o que é uma vergonha, para não dizer propaganda enganosa.

3. CONCLUSÃO

A eficácia irradiante da norma trabalhista, como fundamental que é, gera para as empresas não apenas uma prerrogativa, mas um dever de preservar a transparência das relações jurídicas, a lealdade com a contraparte, os deveres de colaboração e

³ Expressão retirada do texto do doutor e professor Márcio Túlio Viana, no texto A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado – O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI.

proteção dos recíprocos interesses, sendo os códigos de conduta canal de viabilização desses objetivos.

Apesar da triste constatação de que grande parte das empresas é adepta dos pseudocódigos de conduta, ainda permanece válida a idéia original de real implantação de políticas de crescimento social e da promoção da comunidade e dos trabalhadores, efetivadas por algumas empresas.

Não é um ponto ótimo, mas é um passo para a mudança em meio ao fosso que separa as realidades de vida das grandes multinacionais e dos pequenos trabalhadores. É o início de um caminho que pode ser bom para todo mundo.

Trata-se de uma evolução do pensamento exclusivamente capitalista, que agora passa a ganhar contornos de responsabilidade social. É bom para a empresa, é bom para a sociedade, é bom para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

- CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e Direitos Humanos dos trabalhadores. São Paulo: *Revista LTr*, v.67, n.08, ago. 2003, p.917-929.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Técnica processual e tutela dos direitos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.
- MARTINS NETO, João dos Passos. *Direitos Fundamentais*. Conceito, função e tipos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. Belo Horizonte: *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. v.3, n.5 e 6, p.189, 1º e 2º semestre de 2000.
- VIANA, Márcio Túlio. Painel: reflexões sobre o futuro do emprego, do trabalho e da proteção social. In: *Fórum Internacional. Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003, p. 368.
- VIANA, Márcio Túlio et al. *Direitos Fundamentais do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br>> Acesso em: 23 jul. 2006.

Carolina Lobato Goes de Araújo

Juíza do trabalho substituta da 3ª Região – Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-Minas

www.brasiltelecom.com.br

Os projetos sociais da Brasil Telecom não ficam só no mundo virtual.

Investir em educação é investir num futuro melhor. Por isso, a Brasil Telecom apóia diversos projetos sociais nas áreas da educação, saúde, inclusão digital e social. O resultado a gente vê no sorriso de cada criança que aprende, acima de tudo, a acreditar no seu próprio crescimento. Porque na Brasil Telecom é assim: você encontra mais que todos os serviços de telecomunicações em um único lugar. Você encontra oportunidades e resultados que não ficam só na lição de casa. Ficam como lição de vida para todos. **Brasil Telecom. Dando acesso à comunidade para que a comunidade tenha acesso ao mundo.**


Brasil Telecom
Aqui é o lugar.



POR: OIT Online

TRADUÇÃO: Neri Accioly

FOTOS: Banco de Imagens

Empregos verdes e aquecimento global

OIT discute novas iniciativas para lidar com as mudanças climáticas no mundo do trabalho.

DURANTE A 300ª SESSÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) UM DOS TEMAS EM PAUTA FORAM AS INICIATIVAS POR PARTE DOS REPRESENTANTES DE GOVERNOS, EMPREGADORES E TRABALHADORES PARA LIDAR COM A QUESTÃO DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS NO MUNDO DO TRABALHO. ESPECIALISTA SÊNIOR DA OIT SOBRE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PETER POSCHEN FALA NESSA ENTREVISTA UM POUCO SOBRE A “INICIATIVA POR EMPREGOS VERDES” RECÉM-LANÇADA PELA ENTIDADE.



REVISTA ANAMATRA: O diretor-geral da OIT, Juan Somavia, propôs uma “Iniciativa por Empregos Verdes” na última Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2007, na sede da entidade, em Genebra. Quais são os riscos impostos pelas mudanças climáticas ao mundo do trabalho?

PETER POSCHEN: Um dos riscos mais visíveis se refere à segurança alimentar e econômica, particularmente em regiões e em setores baseados na agricultura. Hoje, 22% da população mundial trabalham na agricultura, um setor onde a maior parte dos pobres do mundo está concentrada. Por causa de seu impacto na sobrevivência agrícola, as mudanças climáticas impõem um grande obstáculo para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs). Um outro impacto negativo é na saúde, que também irá afetar a força de trabalho, em especial nos países em desenvolvimento. Outro setor dependente do clima é o turismo, onde o emprego tem crescido muito e rapidamente. O que é pior, os desastres naturais tendem a se tornar maiores e mais frequentes, provocando ou acelerando os fluxos migratórios, o que pode aumentar tensões políticas pré-existentes e a instabilidade.

REVISTA ANAMATRA: Qual é a relação entre mudança climática e a Agenda de Trabalho Decente da OIT?

PETER POSCHEN: As mudanças climáticas propriamente ditas, e a adaptação a elas, assim como os esforços para paralisá-las por meio da redução do lixo e dos gases de efeito estufa já têm implicações no desenvolvimento econômico e social, nos padrões de produção e consumo e, sendo assim, no emprego, na renda e na pobreza. Estas implicações carregam tanto riscos como oportunidades para o trabalho decente em todos os países, mas particularmente para os mais vulneráveis nos Estados menos desenvolvidos e nas menores ilhas.

REVISTA ANAMATRA: Então, existem oportunidades para criação de empregos nesse contexto?

O senhor poderia destacar quais seriam elas?

PETER POSCHEN: Os grandes investimentos na adaptação do modo de produção e consumo para lidar com as mudanças climáticas podem oferecer oportunidades significantes de emprego e renda em áreas tais como os reforços na infra-estrutura de defesa das costas litorâneas e de construções, energias renováveis, gerenciamento e coleta de água. Os ganhos na eficiência energética foram historicamente um dos maiores contribuintes para a redução de emissões de carbono e tem um significativo potencial para criação de empregos. Exemplos desses empregos verdes incluem as centenas de milhares de novas oportunidades de emprego criadas na produção de energia solar e eólica na Alemanha e Espanha, no programa para tornar os prédios mais eficientes energeticamente na Alemanha e o programa de bioenergia brasileiro.

REVISTA ANAMATRA: Mas, ainda assim, há preocupação de que a transição para uma economia de baixo consumo de carbono se torne uma “exterminadora de empregos” e que na realidade reduza as vagas de trabalho.

PETER POSCHEN: Há somente um número limitado de dados quantitativos do impacto no mercado de trabalho e a maioria deles concentrado nos países industrializados. Entretanto, vários estudos já projetam que a transição para uma economia de baixo carbono não deve ser uma “exterminadora de empregos”, mas pelo contrário, deve produzir um aumento médio dos empregos. De acordo com o relatório de 2006 do Ministério Alemão do Meio Ambiente, Proteção da Natureza e Segurança de Reatores, a expansão das energias renováveis poderia dobrar o número de empregos no setor até o ano de 2020, alcançando mais de 300.000 postos de trabalho. O estudo adverte, entretanto, que o efeito no emprego dependerá da evolução dos preços da energia e da demanda internacional por energias renováveis. Os investimentos para o aumento da eficiência energética na Europa terão um efeito similar. Uma redução de 20% no

consumo de energia se traduziria em mais de 1 milhão de novos empregos no continente europeu, conforme dados do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC). As energias renováveis também têm um alto efeito multiplicador nos Estados Unidos. Só a fase inicial do programa de bioetanol já criou 147.000 empregos em todos os setores da economia. Cerca de 350.000 novos empregos podem ser criados até 2025 nos EUA pelo aumento de até 20% das fontes de energia de todos os recursos renováveis, de acordo com a Universidade da Califórnia.

REVISTA ANAMATRA: E nos países em desenvolvimento?

PETER POSCHEN: Para os países em desenvolvimento nos faltam informações setoriais como as que foram preparadas pelos países industrializados, mas existem vários exemplos que ilustram esse potencial. Os biocombustíveis já criaram cerca de um milhão de empregos no Brasil e há planos para expandir a produção de biodiesel e beneficiar centenas de milhares de pequenos produtores rurais. A China tem um programa de larga escala para reduzir as emissões de metano na pecuária que está criando uma nova indústria de fabricação de equipamentos e produção de biogás. Na África do Sul, a melhoria na energia residencial em áreas pobres (favelas) impede as emissões e cria mais de 100 novos empregos qualificados para cada 100 unidades de construção renovadas. Tais projetos podem se expandir em operações de ampla abrangência porque eles podem atrair financiamentos significativos dos países industrializados por meio do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo criado pelo Protocolo de Quioto.

REVISTA ANAMATRA: E o 1 bilhão e 600 milhões de pessoas que não têm acesso às modernas fontes de energia?

PETER POSCHEN: Energia renovável de pequena escala para geração de força descentralizada será um grande estímulo para o desenvolvimento e a redução da pobreza por meio dos empregos verdes. Tais relações entre mudança climática e desenvolvimento

ainda estão no início, mas o potencial delas pode ser visto, por exemplo, nos projetos da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial que vinculam a geração de energia com os programas de emprego para os jovens no México e em Cuba, ou pela promoção da energia solar, da Associação das Mulheres Autônomas (Sewa), na Índia.

REVISTA ANAMATRA: E qual é a contribuição da OIT?

PETER POSCHEN: A OIT foi convidada a contribuir com os programas do sistema das Nações Unidas na China e no Brasil, financiados pelo Fundo Espanhol para o Desenvolvimento do Milênio, focados na eficiência energética e bioenergia. Na China, isso incluirá o desenho e teste de formas de melhorar a eficiência energética em pequenas empresas juntamente com as ações bem sucedidas do Programa da OIT “Melhoria do Emprego em Pequenas Empresas” (Wise). O programa no Brasil irá ajudar a levantar informações sobre os potenciais de emprego e renda, organização de produtores, e no desenho de programas de extensão que promovam a produtividade e o trabalho decente como valor agregado na cadeia produtiva de biocombustíveis.

REVISTA ANAMATRA: Como os Estados membros da OIT, na forma de seus representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, podem participar na Iniciativa por Empregos Verdes?

PETER POSCHEN: As mudanças climáticas não são somente um tema ambiental. Elas têm claras conseqüências econômicas e sociais e estão inseparavelmente relacionadas com uma agenda de desenvolvimento sustentável mais ampla. As respostas às mudanças climáticas precisam ser contextualizadas nas estratégias de desenvolvimento nacional, setorial e local. A participação ativa de governos, empregadores e trabalhadores como maiores patrocinadores é muito valiosa. Nossos constituintes em muitos países já expressaram a necessidade de dar um passo a mais



As respostas às mudanças climáticas precisam ser contextualizadas nas estratégias de desenvolvimento nacional, setorial e local”



Foto: banco de imagens

em sua capacidade de engajamento nesses debates políticos.

REVISTA ANAMATRA: E as outras agências das Nações Unidas? Elas também não são essenciais para fazer dessa Iniciativa por Empregos Verdes um sucesso?

PETER POSCHEN: As respostas às mudanças climáticas irão proporcionar grandes fluxos financeiros, inclusive para cooperação técnica e se tornarão um grande tema para a meta do sistema das Nações Unidas de “Resultados Conjuntos”. O Conselho Executivo das Nações Unidas acabou de adotar, em sua reunião de Outubro de 2007, uma visão mais ampla para as mudanças climáticas. O diretor-geral da OIT, Juan Somavia, apresentou a “Iniciativa por Empregos Verdes” da OIT no evento de alto nível sobre mudanças climáticas realizado em Nova York em 24 de setembro de 2007. A OIT vai apoiar ativamente a iniciativa do Secretário Geral da ONU, Ban Ki-

moon, por um foco de todo o sistema nas mudanças climáticas.

Tornar nossas sociedades mais resistentes aos impactos das mudanças climáticas é, em grande parte, uma questão de assegurar que os locais de trabalho e os mercados de trabalho não sejam interrompidos. Dado o seu mandato, sua constituição e sua experiência, a OIT pode ter um papel importante nos níveis internacional e nacional de ação, especialmente por meio dos Programas Nacionais de Trabalho Decente. Em uma cooperação próxima com outras agências da ONU, a OIT pode contribuir para facilitar a transição social e econômica em setores chave como geração de energia, construção, transporte e outros, promovendo os empregos verdes que contribuem para o crescimento enquanto reduzem as emissões, e tornando o local de trabalho mais “verde” pela mobilização de empregadores e trabalhadores para melhorar a eficiência energética das instalações e equipamentos existentes, em particular nas pequenas empresas. ■

TRABALHADOR TEM DIREITOS



DIGA **NÃO** À
EXPLORAÇÃO

DENUNCIE À




OUVIDORIA
ANAMATRA

Site: www.anamatra.org.br Telefax: (61) 3322-0720 / 3322-0996

CARTAS: SHS Qd. 06, Bl. "E", sls. 602/608, Ed. Business Center Park Brasil XXI

Brasília - DF - CEP 70316-000



Fundação Abrinq investe na mobilização para construção de creches em todo o país

A Fundação Abrinq, que atua há 17 anos para promover a defesa e a garantia dos direitos e exercício da cidadania de crianças e adolescentes brasileiros, voltou-se para a ampliação do atendimento em creches e pré-escolas em todo o país, por meio do programa A Primeira Infância Vem Primeiro – “Creche para Todas as Crianças”.

Com o programa, a Fundação Abrinq, em parceria com o Instituto C&A, pretende sensibilizar, mobilizar e articular a sociedade civil para desencadear um movimento em favor do acesso à educação infantil com qualidade. O objetivo é conseguir a adesão de empresas, federações, confederações, sindicatos, organizações da sociedade civil e profissionais volun-

tários para contribuir na construção, equipamentos e formação de profissionais de creches em todo o Brasil e, assim, diminuir o déficit no setor.

De acordo com o Plano Nacional de Educação (PNE), 30% das crianças de 0 a 3 anos deveriam estar nas creches em 2006, mas o percentual alcançado foi de apenas 15,5%. Para cumprir as metas do PNE são necessários investir R\$ 21 bilhões até 2011. O programa será responsável por várias tarefas, como avaliar as regiões que mais necessitam de creches para definir prioridades na construção; orientar na construção do prédio e dos equipamentos; selecionar organizações e instituições capacitadas para gerir a unidade educacional; oferecer capacitação para as



PELOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

equipes responsáveis pelo atendimento às crianças; monitorar a gestão do núcleo de educação infantil e articular junto ao poder público para a garantia da manutenção da creche.

O objetivo do programa é fortalecer a importância da educação infantil para crianças de 0 a 3 anos. A primeira infância é um período fundamental no desenvolvimento mental, emocional e das habilidades motoras e sociais do indivíduo. A interação da criança com o ambiente influi, diretamente, na formação das conexões cerebrais que permitirão seu desenvolvimento pleno. A educação infantil tem a finalidade de promover o desenvolvimento integral da criança de 0 a 6 anos, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da sociedade. É oferecida em creches ou estabelecimentos equivalentes, para crianças de 0 a 3 anos, e em pré-escolas, para crianças de 4 a 6 anos incompletos, sob a responsabilidade dos municípios.

No que se refere à qualidade no atendimento, a dicotomia entre o cuidar e o educar ainda persiste em diversas instituições e a maioria delas não conta com profissionais qualificados. De acordo com o Censo Escolar 2005, apenas 29% dos professores das creches e 40% dos da pré-escola possuem nível superior e boa parte dos espaços de atendimento não segue orientações descritas pelo Plano Nacional de Educação (PNE).

Na prática, o programa A Primeira Infância Vem Primeiro – “Creche para Todas as Crianças” inaugura um movimento que visa alavancar o cumprimento das

metas propostas para a educação infantil pelo PNE. Atualmente, a Fundação Abrinq tem na primeira infância o maior foco de seu planejamento estratégico, que foi realizado a partir da análise de um conjunto de problemas relacionados a violações dos direitos das crianças e adolescentes brasileiros.

A Fundação Abrinq é mantida por pessoas, empresas e agências nacionais e internacionais que lutam pela defesa de direitos da criança e do adolescente. Ao longo de sua história, a organização já beneficiou mais de cinco milhões de crianças e adolescentes.

**"A Fundação Abrinq
é mantida por
pessoas, empresas e
agências nacionais
e internacionais que
lutam pela defesa dos
direitos da criança e do
adolescente."**

Por: Ana Paula Pellegrina Lockmann (*)

Fotos: Circuito das Águas Paulista, Circuito das Frutas e Circuito Litoral Norte

São Paulo: a terra dos circuitos

O TEMA MUDA CONFORME A REGIÃO. ÁGUAS, FRUTAS, LITORAL NORTE, LAGOS, MANTIQUEIRA, CAFÉ COM LEITE, SERTANEJO, TIETÊ VIVO, CHAPADA GUARANI, ENTRE OUTROS. O QUE NÃO MUDA É O ESTADO. SÃO PAULO, O MAIOR PÓLO INDUSTRIAL DA AMÉRICA LATINA, FAZ BONITO TAMBÉM QUANDO O ASSUNTO É TURISMO. AS TERRAS PAULISTAS FORAM PREMIADAS PELOS MAIS VARIADOS TIPOS DE BELEZAS NATURAIS – PRAIAS, RIOS, MATAS NATIVAS E MUITO MAIS. O MOTOR PROPULSOR DA ECONOMIA BRASILEIRA FOI MAPEADO NA FORMA DE CIRCUITOS PARA TAMBÉM DAR UM SHOW DE RECEPTIVIDADE A QUEM PROCURA LAZER E CULTURA.



São muitos os circuitos, mas vamos abordar três – o das Águas, o das Frutas e o do Litoral Norte – de maneira mais profunda. Eles foram os primeiros integralmente implantados e são os que mais atraem turistas. O primeiro, formado por cidades com vocação turística como Serra Negra e Águas de Lindóia, é o mais conhecido. Pelas características dos municípios, há muito tempo o turismo é trabalhado na região, mas apenas em 2005 é que o circuito começou a ser pensado de maneira conjunta por meio de um consórcio intermunicipal. As principais atrações, como não poderia deixar de ser, são os rios, cachoeiras e as fontes minerais. Destaque também para os prédios históricos, dos áureos tempos dos barões do café, e para a produção de porcelana, malhas, peças em couro, artesanato e cachaça.

O segundo circuito reúne uma região notória pela produção das mais variadas frutas e nasceu da necessidade dos produtores rurais de agregar valor aos produtos. Beneficiadas pelo clima favorável e solo fértil, as nove cidades do Circuito das Frutas desenvolveram ótimos roteiros culturais e gastronômicos. Outra boa opção é visitar os parques temáticos e as muitas áreas de preservação ambiental. Um aviso importante para quem visitar este circuito: esqueça a dieta. A quantidade e a qualidade de opções são tantas que a probabilidade de ganhar uns quilinhos é grande. Doces, geléias, compotas, massas caseiras, queijos, entre outros, tudo muito bem preparado em um ambiente agradável, com construções seculares envoltas por mata nativa. É difícil resistir.

Com completa infra-estrutura de hotéis, restaurante e serviços, o Litoral Norte Paulista possui uma das mais exuberantes paisagens da Mata Atlântica do Brasil. Em Ubatuba é possível comprar artesanato indígena e caiçara, e aproveitar roteiros por praias que contornam a história da colonização do Brasil. Caraguatatuba é referência para quem quer relaxar em praias calmas. Ilhabela e São Sebastião reservam lindas cachoeiras, rios de águas límpidas, trilhas em meio à vegetação preservada e praias paradisíacas, mas é o agito noturno o principal atrativo das duas cidades.





Circuito das Águas

O Circuito das Águas Paulista é formado por oito cidades, sendo que seis – Águas de Lindóia, Amparo, Lindóia, Monte Alegre do Sul, Serra Negra e Socorro – são estâncias hidrominerais. Pedreira e Jaguariúna, apesar de não serem estâncias, também possuem rios, cachoeiras e até mesmo fontes de água mineral.

Na região, os turistas aproveitam os balneários e suas águas terapêuticas. As fontes naturais das cidades possuem diversas propriedades minerais importantes para o organismo humano,

como as águas bicarbonatadas, iodadas, radioativas e oligominerais.

Localizadas na Serra da Mantiqueira, as integrantes do circuito têm em comum o clima de montanha, com temperatura média que varia de 20° C a 25° C, ar puro e toda tranquilidade, propiciando descanso. O roteiro para quem quer buscar novos destinos é muito mais extenso e agitado do que se imagina. A história do Brasil está retratada na arquitetura dos casarões, das igrejas e das antigas fazendas de café. O centro de Amparo abriga cen-

tenas de prédios históricos tombados. O Museu Bernadino de Campos é o segundo maior do Estado e vale uma visita minuciosa.

O circuito existe desde 1998, mas só foi reconhecido oficialmente e transformado em Consórcio Turístico em maio de 2005. Anualmente recebe cerca de 1,5 milhão de turistas com uma rede hoteleira adequada à demanda.

De acordo com o prefeito de Serra Negra e presidente do Consórcio Turístico Intermunicipal do Circuito das Águas Paulista, Paulo Roberto Della Guardia Scachetti, a região entrou definitivamente na rota do turismo brasileiro. “Nós trabalhamos o potencial turístico das cidades de maneira global, ou seja, não ‘vendemos’ as atrações de cada cidade separada e, seguindo esta visão, temos obtido bons resultados”, afirma Scachetti.

Ele lembra que como o consórcio é uma figura jurídica nova, e por isso, a vinda de verbas das outras esferas de poder está sendo formatada. “A infra-estrutura das cidades já é boa e está sendo melhorada. As oito cidades receberam este ano R\$ 250 mil, cada uma, apenas para melhorar a sinalização viária para os turistas, tanto nas atrações distantes (estradas de terra) como nas rodovias”, informa o prefeito.

Atrações

O destaque da região é justamente o “conjunto da obra”, que engloba do turismo de aventura ao de compra. Em Socorro, um pólo com diversos parques de aventura oferece mais de 22 modalidades esportivas. Em Águas de Lindóia, o off-road na Serra do Brejal, passando pelo Morro Pelado. Já em Monte Alegre do Sul e Lindóia são realizados o rafting (descida de corredeiras a bordo de um bote) e o trekking (caminhada por trilhas naturais). Na cidade de Jaguariúna é possível andar a cavalo, e Serra Negra, com sua bela paisagem, é o destino certo para quem quer fazer trilha de motos.

Quem não se anima com esporte, o jeito é preparar o bolso. A região também é ideal para as compras. Pedreira, por exemplo, é a capital nacional da porcelana. Águas de Lindóia e Socorro são referências na produção de malhas. Serra Negra é conhecida pelas peças em couro. Monte Alegre dos Sul se destaca na produção de cachaça artesanal. Amparo, Lindóia e Jaguariúna tem a maior oferta de artesanato do Estado.





Circuito das Frutas

Nada mais justo que a região com a maior variedade de frutas do Brasil abrigasse um circuito dedicado a elas. Pois bem, o Circuito das Frutas é formado por Indaiatuba, Itatiba, Itupeva, Jarinu, Jundiá, Louveira, Morungaba, Valinhos e Vinhedo, cidades que, juntas, produzem boa parte da uva, morango, acerola, caqui, figo, goiaba, amora, ameixa, pêra, laranja e pêssego que abastecem os lares brasileiros.

Como outras grandes idéias, a criação deste circuito aconteceu em decorrência de uma crise. Em 1994, os produtores rurais da região enfrentavam dificuldades e decidiram agregar valor ao negócio, criando roteiros de visitação às propriedades, muitas delas com valor histórico inestimável. Isso, de uma maneira ainda informal.

Quatro anos depois, em um curso ministrado em Jundiá pelo Sebrae aos produtores rurais de toda a região, a idéia foi lançada oficialmente. No ano seguinte, nasceu a Associação de Turismo Rural do Circuito das Frutas. "As cidades, apesar das características modernas e industriais que adquiriram, se mantiveram como grandes produtoras rurais, apesar das dificuldades. Por isso, resolvemos nos qualificar para, além de receber turistas, adequando as propriedades e a mão-de-obra para este fim, melhorar os métodos de produção, minimizando o desperdício de frutas", conta Renê Tomasetto, diretor de Turismo de Jundiá, produtor e membro do consórcio.

A região é conhecida como grande produtora de frutas, uma tendência que tem se acentuado devido ao clima propício, às terras férteis e à proximidade dos grandes centros consumidores como São Paulo e Rio de Janeiro, fator auxiliado pelas boas estradas que facilitam o escoamento da produção.

Atrações

Nos roteiros feitos pela agência receptiva da associação em parceria com os agricultores, o turista faz diversos tipos de degustação, seja das frutas in natura, de vinhos em adegas climatizadas ou de café moído na hora. Tudo isso em ambientes aconchegantes e paisagens deslumbrantes.

Em Jundiá, os destaques são o pêssego, a uva e os vinhos. Também é possível conhecer orquidários e apiários. Em Itatiba e Louveira, um passeio pelo Caminho das Roças e das Frutas (morango, uva, amora, caqui, ameixa, lichia e outras frutas de época). No roteiro de Valinhos e Vinhedo, em apenas um dia, o turista visita vários sítios que cultivam, entre outras coisas, goiaba, pêra, figo, e serigüela, além de produzirem artesanalmente doces, compotas, geléias, licores, vinhos, vinagre e cachaça.

Em Indaiatuba, um passeio imperdível é a visita ao Sítio da Dona Ruth, uma propriedade centenária, com arquitetura preservada. Lá, o destaque é a cozinha da senhora que dá nome ao sítio, onde são preparados, entre outras delícias, doce de leite, coalhada, queijos e massas caseiras. Na cidade, outros destaques são a produção de acerolas orgânicas, geléias e polpa de frutas no Sítio Bela Vista, o Hotel Fazenda 4 Estações e o bom vinho na adega da Família Fachini. Jarinu reserva um dos melhores engenhos do Estado, o Alambique Ferrara.

Mas para quem não quer somente um passeio em especial, o Caminho do Circuito das Frutas pode ser apresentado totalmente em 10 dias de caminhada ou três dias de bicicleta. O trajeto percorre as nove cidades, com distâncias entre 20 a 25 km percorridos por dia, com paradas nos principais pontos históricos, religiosos e culturais, e pernoite em várias pousadas e hotéis diferentes.





Circuito Litoral Norte

Até o final da década de 80, o litoral sul de São Paulo foi o principal roteiro turístico do Estado quando o assunto era praia e agito noturno. Por abrigar cidades fortemente desenvolvidas, como Santos e Guarujá, além de grandes reservas ecológicas, como Cananéia, a região praticamente monopolizou o turismo paulista. No entanto, com o desenvolvimento das cidades do litoral norte, a história mudou. Com praias classificadas entre as mais belas do Brasil (Guia Quatro Rodas) e investimentos na rede hoteleira e na infraestrutura, Ubatuba, Caraguatatuba, São Sebastião e Ilhabela conquistaram um lugar de destaque no turismo paulista.

O Circuito Litoral Norte foi criado em 2003 para reativar os objetivos da Fundação Linha Verde, como trabalhar a criação de novos produtos, tornando a região mais competitiva. A regionalização é uma das etapas do Plano Nacional do Ministério do Turismo, que pretende ampliar a oferta turística brasileira, qualificar os roteiros turísticos, inserindo-os nos mercados nacional e internacional.

Estradas para o Litoral Norte não faltam. Vias múltiplas de acesso garantem chegada tranquila à cidade escolhida como ponto inicial do roteiro. Afinal, o eixo Rio-São Paulo conta com a mais ampla rede brasileira de ligação rodoviária.

Atrações

O circuito começa em São Sebastião em praias como Juquehy, Camburi, Barra do Sahy, Baleia e Boiçuçanga. Nessa última, entre recantos caiçaras tradicionais e comércio sofisticado, a antiga vila de pescadores tornou-se ponto de parada obrigatória, com hospedagem e comida de qualidade.

De “Boiçu”, passa-se a Maresias, praia de boas ondas e casas de veraneio impressionantes. A invasão paulistana criou loteamentos de luxo do tamanho de cidades. Abriu caminho para muitos hotéis, restaurantes e lojas. A paisagem, sempre preservada, combina arquitetura rústica de bom gosto com a natureza protegida pela rígida legislação. Maresias é também um dos lugares mais badalados do litoral brasileiro, reunindo muita gente famosa em suas areias.

No porto de São Sebastião encontra-se o Terminal Almirante Barroso, da Petrobrás, por onde entra mais da metade do petróleo consumido no Brasil. A cidade preserva o centro histórico colonial, na avenida da praia, entre bares da moda e restaurantes. A balsa sai de São Sebastião e leva ao paraíso tropical à beira-mar chamado Ilhabela, capital da vela, graças aos ventos favoráveis à prática do esporte.

Com cerca de 25 mil habitantes, Ilhabela é considerado o único município-arquipélago marinho brasileiro e é classificada como estância balneária. O território do município possui área total de 348,3 quilômetros quadrados e compreende as ilhas de São Sebastião, dos Búzios, da Vitória, mais as ilhotas dos Pescadores, da Sumítica, da Serraria, das Cabras, da Figueira, dos Castelhanos, da Figueira, da Lagoa e das Enchovas.

Possui uma das mais acidentadas paisagens da região costeira brasileira, com todas as características de relevo jovem. A principal ilha do arquipélago é a de São Sebastião, a maior do litoral sudeste, com área de 337,5 quilômetros quadrados, estando separada do continente pelo Canal do Toque-Toque (cerca de 18 quilômetros de extensão). Conta com 140 quilômetros de costa, ao longo dos quais são encontradas 45 praias principais e uma dezena de outras pequenas. Destaques para a praia Pedras Miúdas (Ilha das Cabras), um dos melhores locais para mergulho em todo arquipélago e a Praia da Caveira, que recebeu esse nome graças ao trágico desastre do transatlântico Príncipe de Astúrias, que afundou em 1916, matando mais de 600 pessoas. Ao se aproximar da embarcação é preciso prestar atenção nas imensas pedras submersas nas laterais.

Mas é na Praia dos Castelhanos, a maior da ilha, que a aventura começa antes de chegar. O acesso pode ser feito por mar e por terra, a pé ou de jipe, por uma trilha de 22 km. O mais seguro é de jipe ou de moto. Chegando à praia, uma outra trilha leva à Cachoeira do Gato, com 80 metros de queda livre. Além desla, Ilhabela reserva dezenas de cachoeiras sendo as mais conhecidas a do Veloso (três quedas com mais de 50 metros de altura), a Água Branca (65 m de altura) e a cachoeira da Lage (um dos mais belos locais da Ilha).

Outro passeio imperdível é pelo Santuário Ecológico da Ilha das Cabras, protegido por lei municipal, e que foi criado em 1992 para proteger o ecossistema de fauna e flora marinha. O local ganhou uma estátua de Netuno a sete metros

de profundidade e transformou-se em ponto de encontro dos amantes do mergulho.

Voltando ao continente e seguindo ao norte, chega-se a Caraguatatuba, lugar conhecido por suas praias totalmente diferentes umas das outras. Lado a lado, estão praias de águas calmas e de ondas fortes. Destaque para a Praia da Cocanha, com um quilômetro de areia clara, que abriga a orla dos coqueiros, barcos de pesca e tem vista das ilhas Cocanha e do Tamanduá. A Martim de Sá é a mais movimentada praia de tombo e em mar aberto, com areia solta e amarelada. É recomendável que os banhistas aproveitem o banho no canto esquerdo, junto ao rio Guaxinduva, onde as ondas são mais fracas. A Massagaçu, que também tem arrebentação forte, é excelente para a prática do surfe, inclusive sedia alguns campeonatos deste esporte. Tem um visual muito interessante do rio Massagaçu, que fica represado pelas dunas.

No Porto Novo, as águas calmas e um mangue perto do rio fazem da praia um excelente local para a prática da pesca. O arrastão da tainha e do camarão já são tradicionais. Possui dunas e areia escura. Há bastante movimento de barcos no rio Juqueriquerê.

Subindo um pouco mais pelo litoral, o turista atinge Ubatuba, certamente a maior concentração de lugares bonitos do litoral paulista. Com muitas praias desertas, preservadas e cercadas por Mata Atlântica, reserva paisagens de tirar o fôlego ao longo dos seus cem quilômetros de costa. São cerca de 80 praias de águas cristalinas para agradar a todos os gostos com muitas opções de lazer. Desde as agitadas praias de Itamambuca e Vermelha do

Norte, freqüentadas por surfistas e esportistas, até praias desertas e paradisíacas como a Praia da Fazenda e do Félix. As noites são badaladas ao ritmo de pagode, axé music e forró, na Praia do Lázaro.

No entanto, vale a pena andar um pouco mais e conhecer a Praia do Cedro, considerada uma das cinco mais belas do Brasil, de acordo com o Guia Quatro Rodas. Com apenas 60 metros de largura, a praia tem difícil acesso, mas o visual vale a caminhada pela trilha. Em cima das pedras nos cantos da praia é possível avistar peixes de variados tamanhos e também as rochas que ficam próximas à arrebentação. Ideal também para mergulhos rápidos. O local é parada obrigatória dos variados passeios de barcos e escunas que saem da Praia do Itaguá, no centro. Do Saco da Ribeira, importante atracadouro da cidade, partem escunas para a Ilha Anchieta, onde fica o antigo presídio. A maior e mais agitada praia de Ubatuba é a Grande, com cerca de três quilômetros de extensão. Na alta temporada, mais de 100 mil banhistas aproveitam as fortes ondas do local.

Mais informações e roteiros:
www.circuitospaulista.com.br

(*) Ana Paula Pellegrina Lockmann
Juíza titular da 1ª Vara do Trabalho de
Campinas e presidente da Amatra XV





Anamatra entrega Prêmio Direitos Humanos

Distinguir a ampla diversidade de atores e de ações que são desenvolvidas no Brasil com o esforço e intenso comprometimento de pessoas físicas e jurídicas na promoção e defesa dos direitos humanos no mundo do trabalho. Esse foi o objetivo do Prêmio Anamatra de Direitos Humanos, concedido pela Anamatra em sua primeira edição nas categorias

Imprensa, Instituição e Judiciário Cidadão. A cerimônia de premiação aconteceu em Brasília, no dia 11 de dezembro.

“A idéia do prêmio foi mostrar o compromisso da Anamatra com as causas sociais, em especial quanto aos direitos humanos, que têm uma comunicação muito próxima e quase indissolúvel com o Direito do Trabalho”, afirmou o presidente da Anamatra, Cláudio José Montesso, lembrando que a instituição das diversas categorias do prêmio buscou estimular os diversos segmentos da sociedade engajados na defesa e promoção dos direitos humanos.

Futebol e Sonho: ganhador na categoria imprensa

Na categoria Imprensa o prêmio ficou com o jornalista Bernardino Furtado, que produziu uma série de reportagens especiais sobre a situação atual e o futuro de milhares de



meninos que sonham com a carreira de jogador de futebol. O trabalho do jornalista começou durante a Copa Brasil de Futebol Infantil em Votorantim (São Paulo), com viagens ao Maranhão, Goiás, Norte de Minas e Santos (SP), onde ele realizou entrevistas e pesquisa sobre as condições desses meninos. A série “Mercado da Infância” foi publicada simultaneamente nos jornais Estado de Minas e Correio Braziliense, ambos do grupo Diário Associados.

“A grande questão dos direitos humanos no Brasil hoje está relacionada com o trabalho, por isso parabenizo a iniciativa da Anamatra. O prêmio para mim é um grande reconhecimento, estou muito feliz”, afirmou o jornalista. Bernardino também falou da importância da atuação do Judiciário nas questões relacionadas aos direitos humanos, em especial no mercado de trabalho. “Ninguém mais do que os juizes do trabalho para saber o que acontece no Brasil na área trabalhista. A Justiça do Trabalho precisa olhar para a sociedade, a desigualdade e a exploração”, afirmou.



“Direitos humanos estão relacionados com o trabalho”

Juízes próximos da comunidade



“Papel do Judiciário: distribuir justiça para todos”

O Prêmio da categoria Judiciário Cidadão ficou com a juíza aposentada da 4ª região, Jurema Guterres, que coordenou por 12 anos a Horta Comunitária Joanna de Angelis. A entidade de cunho filantrópico promove a cidadania e há mais de 16 anos desenvolve ações que têm por finalidade oferecer melhor condição de vida às comunidades carentes de Novo Hamburgo, na região metropolitana de Porto Alegre. A magistrada também coordena, atualmente, o Projeto Clínica de Saúde Integral Francisco de Assis, que presta atendimento psicológico e médico a crianças, adolescentes, jovens, mães e familiares dos alunos que integram os diferentes projetos da Horta.

“Agradeço à Anamatra por ter instituído este prêmio e à Amatra 4, que me indicou para participar dele. Agradeço a premiação que dedico ao esforço de todos os juizes do trabalho que me apóiam nesse projeto, bem como à comunidade da região de Novo Hamburgo”, afirmou a magistrada, lembrando a importância da integração entre o Judiciário e a sociedade. “Na medida em que vivenciamos a realidade social, temos melhores condições de aplicar a lei, refletindo as verdadeiras demandas da população e, conseqüentemente, possibilitando ao Judiciário cumprir o seu papel que é o de distribuir a Justiça para todos”.



Axé! Reconhecimento merecido

A categoria Instituição premiou o Projeto Axé, iniciativa com 15 anos de existência que já atendeu cerca de 13.700 crianças e adolescentes. Situado no coração do Pelourinho, em Salvador, o Axé assiste atualmente 1.547 crianças e jovens entre 5 e 21 anos de idade e, através do processo educativo e artístico, luta pela oportunidade e pelo re-

conhecimento dessas crianças e jovens como cidadãos com direitos e deveres, buscando afastá-los de abusos, violência, drogas e criminalidade.

“Ganhar o prêmio da Anamatra é muito importante para o Projeto Axé. Estamos surpresos e muito honrados em ter o reconhecimento dos magistrados do trabalho para um

projeto localizado em Salvador, mas que representa um esforço social para todos os brasileiros”, afirmou Fernanda Tourinho, coordenadora do Centro de Formação do Projeto Axé, que também falou da importância da educação dos jovens com vistas à formação de uma consciência de direitos em cada um deles.

“Formação de uma consciência de direitos”

Concurso de Estatuetas

Além do prêmio em dinheiro, no valor de 5 mil reais, cada vencedor do Prêmio, levou para casa a estatueta vencedora do Concurso de Estatuetas para o Prêmio Direitos Humanos, que recebeu mais de 50 inscrições de todo o Brasil. O projeto vencedor foi idealizado por Herivelton Gonçalves Veloso e Filipe Leonardo de Oliveira Ribeiro, estudantes do 3º semestre do curso de Arquitetura e Urbanismo do Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora, em Minas Gerais, que receberam como premiação um cheque no valor de 3 mil reais.

“Estamos muito felizes em ter nosso trabalho reconhecido por uma associação tão importante como a Anamatra. É muito gratificante saber que nossa estatueta está agora nas mãos de pessoas comprometidas e que se destacaram



*“Trabalho
estará nas mãos
de pessoas
comprometidas”*

na defesa e promoção dos direitos humanos”, afirmou Herivelton.

Os acadêmicos criaram a estatueta, usando a idéia do Cilindro de Ciro, um artefato de barro de 539 antes de Cristo, que hoje se encontra exposto no British Museum. A peça contém os relatos do rei persa Ciro II sobre a conquista da Babilônia, a declaração da liberdade de religião e a abolição da escravatura. Valorizada positivamente por seu sentido humanista, é considerada a primeira declaração de direitos humanos da História.

NOSSA PRINCIPAL OFERTA NÃO TEM PREÇO: UM MUNDO MELHOR PARA VOCÊ.


PENSE NUM PRODUTO QUE TODO MUNDO USA O TEMPO INTEIRO, DESDE QUE NASCE, 24 HORAS POR DIA. SÓ EXISTE UM: O PLANETA. E É DESSE PRODUTO QUE A CASAS BAHIA ESTÁ CUIDANDO COM O “AMIGOS DO PLANETA”, UM PROGRAMA INTERNO DE RECICLAGEM. ENTRE SUAS AÇÕES ESTÃO A CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL E O REAPROVEITAMENTO DE PAPEL, ALUMÍNIO E PLÁSTICO. OU SEJA: É UM PROGRAMA VITAL PARA O MUNDO EM QUE VIVEMOS. QUE SÓ PODERIA SER CRIADO COM DEDICAÇÃO TOTAL A VOCÊ.




AMIGOS DO PLANETA
PROGRAMA DE RECICLAGEM E CONSCIENTIZAÇÃO.

CASAS
BAHIA DEDICAÇÃO
TOTAL A
VOCE

www.casasbahia.com.br



**Quem utiliza
a Identidade Digital CAIXA
está seguro em suas decisões.**

Mais agilidade, facilidade e segurança no envio de documentos eletrônicos. É fácil entender o sucesso crescente da Identidade Digital CAIXA entre os magistrados, que podem transitar seus processos e pareceres via internet com garantia total de autenticidade, confidencialidade e legalidade certificada pela ICP-Brasil, com custos menores. Fale com seu gerente para obter sua Identidade Digital CAIXA. Nunca foi tão seguro ganhar tempo.

