

A Revista

ANAMATRA

REVISTA DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO



Sustentabilidade: o futuro das relações no trabalho

Empresas e trabalhadores buscam garantir que o respeito aos direitos no ambiente de trabalho seja o diferencial para a criação de oportunidades de crescimento profissional. Isto poderá diminuir o desequilíbrio entre as ações internas e externas das organizações

26 a 31



JUAN RAMÓN CAPELLA

Com a crescente desregulamentação das leis trabalhistas, o cientista social espanhol afirma que a Europa caminha para “uma nova barbárie”

4 a 7

TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Apesar de garantias de acesso ao mercado de trabalho, cidadãos ainda enfrentam dificuldades para terem seus direitos respeitados e sofrem com a exclusão

10 a 14



Trabalho, Justiça e Cidadania



Uma iniciativa de construção de cidadania da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra

- ✓ **Palestras, cursos, debates, guias de assistência jurídica gratuita**
- ✓ **Simulação de audiências e julgamento**
- ✓ **Diálogo dos juízes com professores e alunos**
- ✓ **Cartilha do Trabalhador em quadrinhos**

O resultado da constatação da necessidade do conhecimento pelos cidadãos dos direitos básicos garantidos pela Constituição Federal, assim como dos direitos específicos dos trabalhadores e dos meios de acesso à Justiça.

**Trabalho, Justiça
e Cidadania:
O Poder Judiciário mais
próximo do cidadão**





Ichiro Guerra

A sustentabilidade, definitivamente, entrou na agenda de todos os que estão preocupados em garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Normalmente associada às ações das empresas voltadas para o meio-ambiente, a sustentabilidade vem ganhando novas dimensões quanto mais avançam as relações no mundo do trabalho. De fato, a qualidade de vida no trabalho, que gera o bem-estar físico e psicológico, a boa produtividade dos trabalhadores - a chamada sustentabilidade no ambiente laboral - passou a ser um fator chave para garantir relações saudáveis e modernas entre patrões e empregados.

Nesta edição, a Revista Anamatra traz os resultados de uma pesquisa inédita realizada junto a 150 empresas e cujos resultados serão trazidos a público somente no segundo semestre deste ano. A pesquisa, que ouviu 139 mil profissionais de 541 estabelecimentos, é a base da elaboração do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) que mede diretamente a percepção dos funcionários com as ações das empresas voltadas para o público externo, mas que, muitas vezes, não conseguem abranger seus próprios trabalhadores.

Este ano marca os vinte anos de existência de uma lei que abriu as portas do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. O artigo 93 da Lei 8123/1991 obriga empresas com 100 funcionários ou mais a destinarem entre 2% a 5% a esses profissionais.

Passados vinte anos, no entanto, ainda não existe muito o que comemorar. O Brasil tem 24,5 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 14,5% da população. No entanto, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) mostram que, em 2009, apenas cerca de 290 mil trabalhadores com deficiência tinham algum vínculo ativo, ou 0,7% do total de empregos, o que é muito pouco.

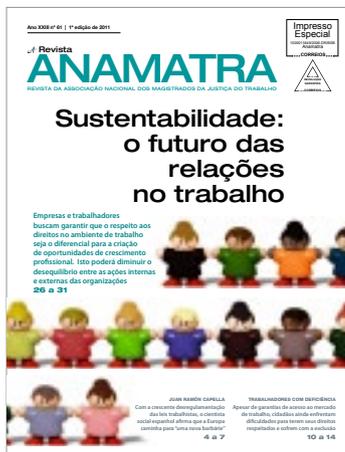
Isso somente reforça a percepção de que, por mais que a legislação brasileira e tratados internacionais garantam a extensão de direitos a essas pessoas, elas ainda estão longe de poderem se integrar com plenitude ao mercado de trabalho, o que amplia o déficit democrático existente nesta área.

Falando em democracia, desde o início do ano, o mundo assiste com interesse o que ocorre nos países do Norte da África e do Oriente Médio. A soma de desemprego e fome como consequência da falta de democracia econômica levou milhares de cidadãos a contestar e derrubar ditaduras longevas e de exigir seus direitos. Para mais além das causas políticas, a revolta nos países árabes constatou que o empobrecimento dos povos da região perpassou profundamente essa crise. Esse cenário, certamente, trará muitas modificações no mapa geopolítico da região e poderá representar a chegada de novos tempos, com mais democracia e respeito aos direitos individuais de cidadãos e trabalhadores alijados, até agora, das riquezas acumuladas por governantes alheios ao bem-estar de suas populações.

Aproveito este espaço também para me dirigir aos leitores nesta que será a última edição de nossa gestão. Faço votos de que a Revista Anamatra tenha cumprido, nesses últimos dois anos, o papel de ser um meio de comunicação que exprima o pensamento político de nossa entidade acerca de assuntos relativos ao mundo do trabalho inquietantes não apenas para o Judiciário, mas para toda a sociedade.

Uma boa leitura a todos!

Luciano Athayde Chaves
Presidente da Anamatra



Diretoria Anamatra gestão 2009-2011

Presidente: Luciano Athayde Chaves
 Vice-presidente: Renato Henry Sant'Anna
 Secretária-geral: Maria de Fátima Coelho Borges Stern
 Diretor Administrativo: Ibrahim Alves da Silva Filho
 Diretor Financeiro: Antônio Neves de Freitas
 Diretora de Comunicação Social: Nélie Oliveira Perbeils
 Diretor de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos: Germano Silveira de Siqueira
 Diretor de Assuntos Legislativos: Ary Faria Marimon Filho
 Diretor de Formação e Cultura: Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira
 Diretora de Eventos e Convênios: Carla Reita Faria Leal
 Diretor de Informática: José Ribamar Oliveira Lima Júnior
 Diretora de Aposentados: Cristina Ottoni Valero
 Diretor de Cidadania e Direitos Humanos: Gabriel Napoleão Velloso Filho
 Conselho Fiscal: Eulaide Maria Vilela Lins, Rodrigo Dias da Fonseca, Narbal Antônio Mendonça Fileti. Suplente: Vitor Leandro Yamada

EXPEDIENTE REVISTA ANAMATRA

Ano: XXIII, Número: 61. Primeira Edição 2011

Jornalistas responsáveis por esta edição: Mariana Monteiro (Mtb 7859/DF) e Viviane Dias (Mtb 22.651/RJ)
 Coordenação e edição: Oficina da Palavra
 Supervisão: Juíza Nélie Perbeils, diretora de comunicação da Anamatra
 Edição: Severino Goes
 Reportagens: Aldo Soares, Gustavo Rocha, Ismália Afonso, Jorge Luiz de Vasconcellos e Severino Goes
 Edição Gráfica: Clarissa Teixeira (Forma e Conteúdo Editoração)
 Colaboraram nesta edição: Izabella Teixeira, Laís Abramo, Paulo Sérgio Muçouçah, Ronaldo Callado e Sylvana Machado Ribeiro
 Revisão: Elaina Daher
 Foto da capa: Arte sobre foto de banco de imagem

Representação comercial:

Contato: (61) 3322-0266/3322-0720 / E-mail: convenios@anamatra.org.br

Impressão: Gráfica Charbel

Tiragem: 6.000 exemplares

* A Revista da Anamatra é uma publicação da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Não nos responsabilizamos por ideias e conceitos emitidos em artigos assinados, que expressam apenas o pensamento dos respectivos autores, não representando necessariamente a opinião da revista, nem da Anamatra. A publicação reserva-se o direito, por motivos de espaço e clareza, de resumir cartas, ensaios e artigos.

Correspondências:

Anamatra - SHS Qd 06 Bl E Conj A Salas 604/607 - Brasília-DF

CEP 70316-000

e-mail: revista@anamatra.org.br (www.anamatra.org.br)

BRASIL



Deficientes ainda longe de terem seus direitos respeitados

O Brasil tem cerca de 24,5 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 14,5% da população.



A segurança dos juízes do Trabalho em questão

A sociedade começa a acordar para um grave problema: a intimidação de juízes pelo crime organizado por meio de ameaças de atentados e assassinatos.



A preservação do meio ambiente de trabalho

Uma das áreas da responsabilidade corporativa que apresenta, talvez, os maiores desafios para as empresas, no século 21, é a das relações no trabalho.

ário

8

TRIPALIARE

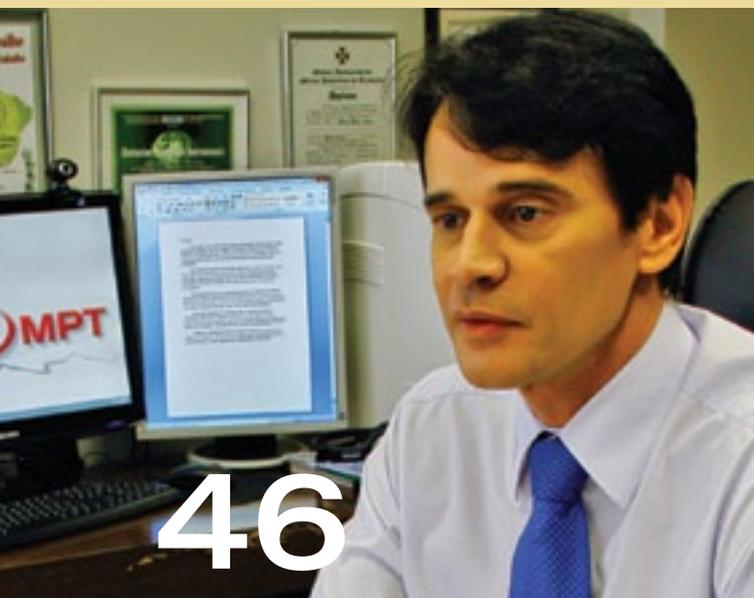
Justiça do Trabalho obtém recordes contra fraudes em penhoras, jornada de 40 horas será votada somente no segundo semestre, TST lança mutirão nacional contra aumento dos acidentes de trabalho e Anamatra reúne mais de 120 magistrados em seu 6º Congresso Internacional, em Lisboa.

36

INTERNACIONAL

As razões por trás da crise no Oriente Médio

ENTREVISTA EXCLUSIVA



46

Otavio Brito Lopes

O Procurador Geral do Trabalho fala sobre o planejamento estratégico da instituição, que procura aproximar-se cada vez mais da sociedade para pautar suas ações. Para ele, está havendo retrocesso na luta contra o trabalho infantil e o trabalho escravo.



4

ENTREVISTA

Juan Ramón Capella

Ele afirma que a crise econômica europeia está servindo de pano de fundo para que os empresários forcem os governos a adotar políticas de desregulamentação das leis trabalhistas.

OPINIÃO



16

Izabella Teixeira

Este é o momento de enfrentar o dilema da dimensão ambiental do crescimento.



24

Laís Abramo

Ampliando o debate sobre o trabalho decente, emprego e proteção social.



32

Sylvana Machado Ribeiro

Com a decisão do STF, casais homoafetivos passam a ter os mesmos direitos assegurados aos casais heterossexuais.



42

Paulo Sérgio Muçouçah

A economia verde no contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza.

54

CULTURA [VERSO E PROSA]

Juízes trabalhistas lançam livro de contos e poemas que nasceu em uma rede da Internet

Por Aldo Soares

Juan Ramón Capella

“Caminhamos aceleradamente para uma nova barbárie”



Foto divulgação

O cientista social espanhol Juan Ramón Capella Hernandez é taxativo: as políticas neoliberais estão reduzindo os gastos sociais, principalmente na área da educação. Por isso, é necessária uma presença maior do Estado, “ou mais poder das pessoas e menos poder aos mercados”. De Madri, ele falou à revista Anamatra.

Capella foi uma das estrelas do 6º Congresso Internacional da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), realizado em Portugal, em março. Ele afirma que a crise econômica europeia está servindo de pano de fundo para que os empresários forcem os governos a adotar políticas de desregulamentação das leis trabalhistas. Capella acredita que há o risco de estarmos prestes a viver “uma barbárie”, como resultado da degradação econômica e social provocada pela atual crise do capitalismo. Juan Ramón Capella Hernández é catedrático emérito de Filosofia do Direito, Moral e Política da Universidade de Barcelona (Espanha). Estudioso de Filosofia do Direito e Filosofia Política, é autor de vários livros, entre eles, *Entrada en la Barbarie* (2007); *La práctica de Manuel Sacristán. Una biografía política* (2005); *Elementos de análisis jurídico* (1999); *Fruta prohibida* (1997), *Grandes esperanzas* (1996). Capella é membro do Instituto de Filosofia da Sociedade Catalã de Filosofia, da Sociedade Espanhola de Filosofia do Direito, da Associação Catalã de Juristas Democratas, da Associação Internacional dos Advogados contra as Armas Nucleares e da Associação pelo Direito a Morrer Dignamente.

“ Hoje mais do que nunca está claro que a falta de direitos laborais dos trabalhadores asiáticos e latinoamericanos tende a igualar por baixo todas as classes trabalhadoras. Qualquer vitória dos trabalhadores sem direitos de qualquer país será benéfica para todos.”

A cada crise econômica volta-se a falar em desregular os contratos de trabalho tanto nos países governados pelos partidos ditos de direita como nos pelos ditos de esquerda. O senhor acredita que isso é uma realidade ou apenas uma pretensão?

Capella: Desgraçadamente, as políticas neoliberais que provocaram a crise estão se impondo na crise. E, de momento, nenhum país pensou em criminalizar uma gestão econômica que, no fundo, é fraudulenta. Ocorre o seguinte: como o motor econômico do crédito, que impulsionou a globalização (crédito privado e endividamento público) já não serve, nem tampouco se impuseram políticas neokeynesianas de gasto público —em vez disso se preferiu ajudar com gasto público as instituições financeiras—, só resta a saída tradicional: acumular às custas de reduzir ao máximo a remuneração direta e indireta do trabalho e reduzir as prestações sociais. Isso na Europa já é uma realidade, acentuada em países como a Espanha. Se cortaram salários, se endureceram as condições para receber aposentadorias, diminuíram o gasto em educação e saúde, entre outras coisas. Agora, se tenta modificar as regras de negociação coletiva para fragmentar a capacidade negociadora dos trabalhadores. Se a isso se soma o fato de termos elevadas taxas de desemprego, se compreenderá que os direitos dos trabalhadores, o direito do trabalho, ficaram seriamente diminu-

ídos. Nas empresas ninguém se atreve a exigir direitos que formalmente ainda existem, por exemplo, em matéria de enfermidades profissionais— por temer uma demissão imediata.

A tutela do Estado sobre o Direito Trabalhista sempre foi forte nos países ibéricos e o mesmo acontece na maioria dos países da América Latina. No Brasil, há inclusive decisões contra a demissão de alcoólatras. Como o senhor interpreta a manutenção desta tutela e a realidade da economia, com a pressão dos agentes econômicos em reduzir os custos de produção?

Capella: Claro. É efetivamente uma redução de custos de produção. Mas não é só isso: significa também um reforço muito grande do poder social do empresariado, de sua autoridade social e não só laboral. Se está dizendo às classes trabalhadoras que são cada vez menos relevantes socialmente. Esses processos mostram a necessidade da internacionalização das forças dos trabalhadores, que não foi paralela à internacionalização do capital na globalização.

Hoje, mais do que nunca, está claro que a falta de direitos laborais dos trabalhadores asiáticos e latinoamericanos tende a igualar por baixo a todas as classes trabalhadoras. Qualquer vitória dos trabalhadores sem direitos de qualquer país será benéfica para todos.



No momento, as políticas capitalistas seguem uma direção oposta: abandonar à própria sorte muitas pessoas e aumentar as diferenças sociais de um modo que possivelmente nunca ocorreu no mundo. Nunca houve tamanha produção de bens de luxo, de bens a que os trabalhadores e os desempregados não têm acesso."

O senhor defendeu no Congresso Internacional da Anamatra que deveriam ser criadas novas formas de discussão destes direitos laborais já que muitas vezes os órgãos oficiais são capturados por interesses privados. De que forma se poderia fazer isso?

Capella: Em geral é necessário inventar instituições novas, tanto sociais como políticas, para fazer frente aos novos desafios sociais. Eu não sei como se podem inventar essas instituições novas, mas sem dúvida elas serão o resultado do reagrupamento dos trabalhadores para defender combativamente seus interesses. O problema, visto mais de forma geral, é que as novas tecnologias permitem atribuir a máquinas tarefas realizadas antes pelos seres humanos. Isso significa uma tendência a que muitas pessoas fiquem excluídas dos processos produtivos, e também uma tendência a uma intelectualização crescente do trabalho. Se muitas pessoas ficam sem salário, uma vez que estão excluídas do trabalho, resulta que a relação salarial não poderá ser a única que decida a participação das pessoas no produto social. Salvo se o capital queira exterminar diretamente as pessoas, será preciso redistribuir o produto social entre todas as pessoas. Isso não acontecerá sem grandes mobilizações para fazer frente aos desafios do presente.

No momento, as políticas capitalistas seguem uma direção oposta: abandonar à própria sorte muitas pessoas e aumentar as diferenças sociais de um modo que possivelmente nunca ocorreu no mundo. Nunca houve tamanha produção de bens de luxo, de bens a que os trabalhadores e os desempregados não têm acesso. E isso nos leva a uma das contradições fundamentais do sistema, que só pode ser resolvida mediante a redistribuição do produto social. A contradição consiste em que se incrementa o produto social e diminui o número de pessoas capazes de comprá-lo.

Como o senhor analisa o problema da imigração ilegal e o desemprego, que não é somente um problema da Europa, mas de países em desenvolvimento da América Latina? Como harmonizar a defesa dos direitos humanos e a regulação laboral dos trabalhadores nacionais?

Capella: Esses grandes movimentos migratórios se produzem pela falta de investimento em determinadas zonas do planeta, principalmente na América Latina e África. É preciso entender que os imigrantes, legais ou ilegais, são trabalhadores, e que devem ter os mesmos direitos que o resto das pessoas. A fragmentação nacional da origem dos imigrantes nos países de destino contribui para que não seja fácil para eles lutar por seus direitos. E o desemprego nos países de destino contribui para complicar a situação.

Creio que no futuro será necessário separar as noções de nacionalidade e de cidadania. A cidadania aparece hoje ligada, em quase todas as legislações, à nacionalidade: só têm direitos políticos os nacionais, assim os não nacionais ficam sem direitos, inclusive no caso de que tenham alguns direitos sociais (se são imigrantes legais). No futuro haverá que se pugnar para que a cidadania esteja vinculada à vizinhança, ao radicar-se nos países de destino para que todos possam lutar por seus direitos.

As novas ferramentas de trabalho, os computadores, a Internet impuseram novos paradigmas, como o trabalho em casa, e problema da duração do trabalho. Como o senhor analisa essa nova realidade e seus impactos no ambiente de trabalho?

Capella: No momento, isso só tem impacto nos trabalhos muito qualificados. Não sou um especialista em sociologia laboral, e, portanto, não posso responder essa pergunta senão com generalidades. A informatização do trabalho, como assinala, cria uma ten-



Foto Divulgação

Juan Ramón Capella Hernández em sua residência

“ Os grandes desafios estão claros: fazer frente aos problemas ecológicos, fazer frente aos problemas da nova tecnologia, fazer frente às políticas neoliberais. ”

Participe. Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br

dência à intelectualização do trabalho e à diminuição em algumas áreas do trabalho manual. É necessário modificar o sistema educativo para adaptá-lo a esta nova realidade. As políticas neoliberais não estão fazendo isso, pois neste momento só estão preocupados em reduzir os gastos sociais, entre eles o da educação. Por isso parece que caminhamos aceleradamente rumo a uma nova barbárie. Sobre esse assunto dediquei um livro que se intitula, precisamente, *Entrada en la barbarie*.

Muitas vezes na história recente se disse que a história estava morta ou que a barbárie estava na porta. Não é prematura uma análise desse tipo? Como, por exemplo, dizer que o Direito do Trabalho está em perigo?

Capella: Os grandes desafios estão claros: fazer frente aos problemas ecológicos, fazer frente aos problemas da nova tecnologia, fazer frente às políticas neoliberais. Esse último exige que haja mecanismos comunitários reguladores, ou seja, mais Estado ou mais poder das pessoas e menos poder aos mercados; a nova tecnologia exige um esforço de adaptação. E a problemática ecológica, a mais terrível de todas de qualquer ponto de vista, na qual os trabalhadores se encontram muitas vezes desorientados, porque preferem manter seus postos de trabalho a mudanças ecológicas na produção, deve ser vista também como um problema do Direito laboral.

A história, por tudo isso, não está morta, mas não conseguimos que avance pelo lado melhor. Está avançando pelo lado pior. Só se as pessoas lograrem sair de sua privacidade e sua particularidade e interessar-se pelos problemas coletivos — que são os que determinam seus problemas individuais — se poderá mudar o rumo para sociedades menos desequilibradas.

Quanto ao Direito do Trabalho do futuro, haveremos de vê-lo ligado à condição das pessoas não só como titulares de Direitos laborais mas também de Direitos de cidadania.



“ O Direito é bom, o problema é o modo de conceber e praticá-lo no Brasil. Nós padecemos de um patrimonialismo intelectual: interpretamos os textos normativos de modo que a letra mate o espírito. Usamos os direitos individuais para matar os fraternais, sociais e políticos”

Ministro Carlos Ayres Britto
(vice-presidente do Supremo Tribunal Federal, na conferência de abertura do 6º Congresso Internacional da Anamatra em Portugal)

Justiça do Trabalho: recorde contra fraudes em penhora

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) está impedindo que devedores utilizem uma manobra para não ter suas contas bancárias penhoradas. Esses devedores sacavam os recursos das contas e os transferiam para cooperativas de créditos, que não estavam sob o controle da penhora on-line de dinheiro (Bancejud) e de automóveis (Renajud). Em abril do ano passado, no entanto, esses dois sistemas passaram a monitorar as cooperativas.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, desde então, foram bloqueados R\$ 20,1 bilhões, dos quais R\$ 6,2 bilhões pela Justiça Trabalhista, e apreendidos 226.669 veículos. Somente por meio de ações da Justiça do Trabalho, foram apreendidos 121.376 veículos. Magistrados do Estado de São Paulo estão entre os quais mais utilizaram a nova ferramenta. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas e Região) e o Tribunal de Justiça de São Paulo foram responsáveis por metade dos pedidos de informações destinados a brechar as operações irregulares.

40 horas só no segundo semestre

A redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas, proposta legislativa que conta com o apoio da Anamatra, ficará mesmo para o segundo semestre. Até lá o presidente da Câmara, deputado Marco Maia (PT-RS), pretende chegar a um consenso na Casa. A bancada dos empresários condiciona o avanço nas negociações à desoneração na folha de pagamentos das empresas. Os sindicalistas incluem na pauta questões como o fim do fator previdenciário e da terceirização da mão de obra no serviço público, além da ratificação da Convenção 158 da OIT, que dificulta demissões sem justa causa.

Especialistas acreditam que chegará um momento em que o Brasil terá de adotar jornada menor, como já acontece nos países mais desenvolvidos, mas a luta vai ser dura e pode custar caro aos trabalhadores. No Congresso, a bancada dos empresários tem 270 integrantes e a dos sindicalistas, 73.

Mutirão contra acidentes de trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou o “Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho”. A iniciativa engloba parcerias com diversos atores sociais, entre eles órgãos do Governo Federal, entidades patronais e sindicais. O objetivo é tentar reduzir os preocupantes números que o Brasil apresenta.

Segundo dados da Previdência Social, somente em 2009, houve o registro de 43 casos diários de acidentes de trabalho que resultaram em morte ou invalidez permanente. Os 723.542 casos registrados naquele ano resultaram em 2.496 mortes, ou seja, praticamente sete mortes por dia.

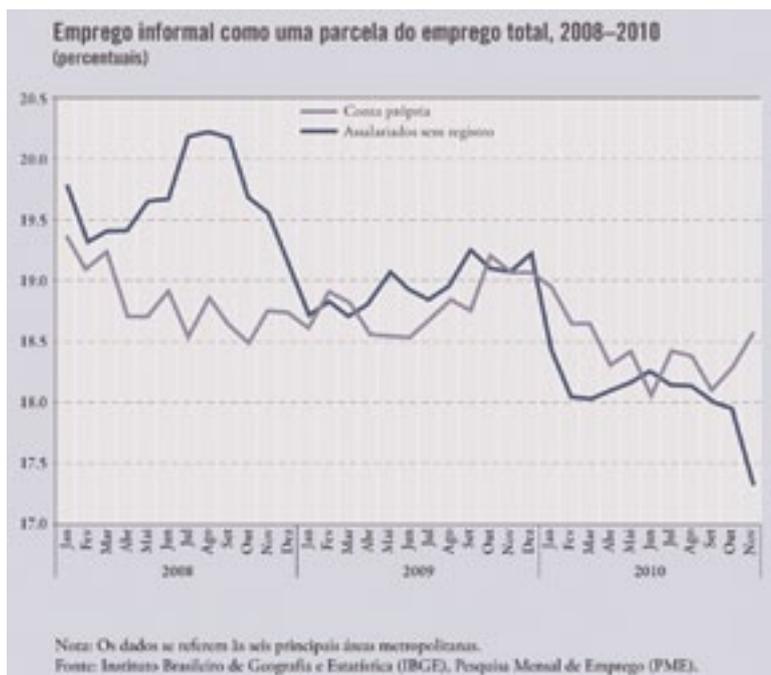
As estatísticas mostram também que os acidentes e doenças do trabalho custam, anualmente, R\$ 10,7 bilhões aos cofres da Previdência Social, decorrentes do pagamento do auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadorias. Trata-se de um elevado impacto econômico para as empresas e que se projeta evidentemente no PIB nacional.

Para a OIT, Brasil passou bem pela crise

Um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) diz que a estratégia inovadora de proteção e aumento da renda adotada pelo Brasil para enfrentar a crise financeira internacional produziu resultados positivos, com a criação de empregos voltando a índices positivos em fevereiro de 2009, mesmo antes da retomada do crescimento econômico.

Além disso, diz o relatório, políticas sociais e de emprego bem concebidas implementadas paralelamente com políticas macroeconômicas, fizeram com que a recessão durasse apenas dois semestres.

O estudo mostra que o Brasil criou mais de 3 milhões de empregos formais nos últimos dois anos e atingiu um crescimento econômico de mais de 7% em 2010, voltando assim aos níveis pré-crise. A retomada do crescimento econômico esteve centrada em uma forte geração de emprego e aumento de renda. Além disso, a informalidade e a desigualdade diminuíram nesse período.



Bom exemplo

A Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro e uma empresa multinacional de logística assinaram acordo para promover o emprego de refugiados. Desde maio de 2010, sete pessoas já foram empregadas pela empresa ID Logistics, especializada em serviços de armazenagem e transporte.

Os refugiados têm os mesmos direitos dos trabalhadores brasileiros: carteira de trabalho assinada e benefícios oferecidos pela empresa, como plano de saúde e vale-refeição.

“O acesso ao mercado de trabalho é uma das principais dificuldades enfrentadas pelos refugiados no país, e esta parceria oferece, de forma concreta, uma solução para este problema”, afirma o representante do ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados) no Brasil, o mexicano Andrés Ramirez. Ele ressalta que o emprego é fundamental para a auto-sustentabilidade dos refugiados e, consequentemente, para sua integração sócio-econômica.



Foto Divulgação

Troca de experiências

Mais de 120 magistrados do Trabalho, autoridades do Poder Judiciário brasileiro, português e espanhol participaram, de 14 a 18 de março, em Portugal, do 6º Congresso Internacional da Anamatra. Conferências, palestras e painéis ofereceram aos congressistas a oportunidade de conhecer um pouco mais do Poder Judiciário na Europa, promovendo um verdadeiro intercâmbio cultural.

Além da programação científica, o Congresso possibilitou aos magistrados conhecer as instalações do Poder Judiciário em Portugal, a exemplo das visitas ao Supremo Tribunal de Justiça, ao Tribunal de Relação de Lisboa e ao Tribunal do Trabalho. As Universidades de Coimbra e de Lisboa também abriram as portas para os congressistas, que puderam não só saber um pouco mais da vida acadêmica portuguesa, mas também viajar pela história através do acervo cultural das duas instituições.



(fonte: ACNUR)

Por Ismália Afonso

Trabalhadores deficientes ainda longe de terem seus direitos respeitados



Até onde vão os direitos dos trabalhadores com deficiência no direito ao acesso ao mercado de trabalho? Vinte anos depois de a primeira Lei sobre o assunto garantir cotas para essas pessoas, a realidade não é muito animadora. Dados oficiais indicam que apenas 0,7% do total de empregos no País é ocupado por pessoas com deficiência, que ainda sofrem preconceito e sentem-se excluídas.

O Brasil tem cerca de 24,5 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 14,5% da população. O grupo é composto por cidadãos com diferentes tipos de dificuldade e incapacidade. Em comum, eles têm o fato de uma série de leis nacionais e tratados internacionais com força constitucional assegurarem o exercício pleno de seus direitos humanos e suas liberdades individuais. Todavia, fazer valer o que está garantido nas leis e mudar para a vida das pessoas com deficiência ainda são desafios não cumpridos pelo país. Os resultados disso se mostram nos indicadores sociais como renda, escolaridade, taxa de ocupação, mais baixos que a totalidade da população. Tais diferenças, além de apontar um déficit democrático, colaboram para a consolidação do ciclo de exclusão a que estão submetidas as pessoas com deficiência. A equação é simples: sem acesso à educação básica e à educação profissional, a entrada no mercado de trabalho fica mais difícil. A inclusão trabalhista é um dos requisitos básicos para o objetivo maior que é de integrar esse grupo à sociedade.

O elo seguinte no caminho da inclusão no mercado de trabalho diz respeito aos empregadores. A primeira legislação que trata do tema completa 20 anos em 2011. O artigo 93 da Lei 8123/1991 obriga empresas com 100 funcionários ou mais a destinarem entre 2% e 5% de seus postos para as pessoas com deficiência.

Apesar de existir desde 1991, a lei passou a vigorar somente depois de regulamentada pelo Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999. Esse mesmo diploma legal destinou 5% das vagas em concursos públicos para as pessoas com deficiência, assegurando o que prevê o artigo 37 da Constituição.

Hoje, porém, a situação não é muito animadora. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgados em fevereiro pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mostram que o Brasil tinha, em 2009, 288,6 mil pessoas com deficiência com vínculos ativos, o que representa 0,7% do total dos empregos. O número também aponta redução em relação a 2008, quando havia 323,2 mil empregos.

A pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil – elaborada pela Fundação Getúlio Vargas – pondera que o problema das pessoas com deficiência não é a ausência de leis, já que o país conta com legislações aplicáveis aos casos concretos. A grande dificuldade – diz o texto – está na eficácia das normas existentes. “O Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações sobre proteção e apoio às pessoas com deficiência, contudo há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho”.

Os autores destacam ainda que a solução para a maioria dos problemas como esse passa por mudanças socioculturais, o que implica engajamento da sociedade. “Não basta ter belas leis securitárias e trabalhistas, um exemplar sistema de compensação de desigualdades e programas de integração das pessoas com deficiência à comunidade. É preciso que isso tudo seja implementado através da participação da sociedade civil”, afirmam. Eles recomendam, porém, que se supere a falta de qualificação profissional que dificulta ainda mais a empregabilidade dos portadores de deficiência.

Segundo a avaliação da procuradora do Trabalho Vilma Amorim, responsável pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade, Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), do Ministério Público do Trabalho (MPT), o despreparo para ocupar posições nas empresas é o principal argumento apresentado pelas empresas durante as fiscalizações feitas pelo órgão e pelas Superintendências Regionais do Trabalho.

Outras alegações importantes são a da falta de adaptação do ambiente (e seu alto custo quando ela é necessária) para receber esses novos funcionários e a percepção de muitos empresários de que algumas atividades laborais são incompatíveis com deficiências.

Levantamento feito junto a 71 companhias de diversos setores efetuado pela consultoria Plura, de São Paulo, apontou que apenas 4% delas estão ou já estiveram com a cota totalmente cumprida. Aqui, a baixa qualificação é também o argumento

“ O Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações sobre proteção e apoio às pessoas com deficiência, contudo há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho”

Trecho da Pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil, elaborada pela Fundação Getúlio Vargas

“ Se há dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, para usar o transporte público, isso não é problema da pessoa com deficiência”

Ricardo Tadeu Fonseca



COTAS NO MERCADO DE TRABALHO

A adoção de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas está dada pelo artigo 93 da Lei 8.123/1991. As empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

ATÉ 200 EMPREGADOS:	2%
DE 201 A 500:	3%
DE 501 A 1.000:	4%
DE 1.001 EM DIANTE:	5%

que se destaca: de acordo com 36,1% dos entrevistados, este é o principal entrave para a contratação de funcionários nessa condição. Por outro lado, na percepção de 68% dos entrevistados, o desempenho desses colaboradores se assemelha à performance dos demais.

Na opinião de Vilma Amorim, a dificuldade para se qualificarem é uma ponta do processo histórico de exclusão social dessa população, que começa na própria família e segue na escola. “Mas esse não é um argumento aceito para o descumprimento da regra”, diz, lembrando que as empresas, quando têm interesse, treinam seus funcionários. No levantamento da Plura, apenas 12% dos entrevistados disseram já ter feito capacitações com o intuito de incluir esses profissionais.

Primeiro magistrado portador de deficiência visual do Brasil, Ricardo Tadeu Fonseca diz que a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência é um dado da realidade. “É justamente por isso que são necessárias as ações afirmativas. Elas existem para atender a grupos historicamente aliados de direitos mínimos básicos”, afirma o desem-

bargador do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PA).

Em agosto de 2009, o Brasil ratificou a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, conferindo às suas determinações status de dever constitucional. O primeiro texto do século 21 sobre o tema trouxe como novidade um novo conceito de deficiência, que deixou para trás o critério médico. De acordo com a Convenção, e agora com a ordem jurídica brasileira, pessoas com deficiência são as que “têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Segundo esse entendimento, ter uma limitação física, mental ou sensorial é um atributo da pessoa. Já ter ou não acesso aos direitos é um problema da sociedade. “Deficiente é a sociedade que não está preparada para incorporar esses cidadãos”, avalia o desembargador.

“Se há dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, para usar o transporte público, isso não é problema da pessoa com deficiência”, continua. Cabe – revela ele – ao Judiciário, ao Ministério Público, à sociedade se conscientizar que essa é uma questão que afeta a todos.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho convive com um desafio. Tanto a lei que prevê a reserva de vagas em empresas para pessoas com deficiência como o decreto que a regulamenta não determinam punições para o descumprimento das regras. Entre as tentativas de burlar as fiscalizações, estão a contratação de uma pessoa com deficiência para que fique em casa e apenas cumpra a cota da empresa; e até mesmo casos de empresários que preferem pagar multas a cumprirem a lei.

A estratégia de atuação do Ministério Público do Trabalho começa com a sensibilização dos empresários. Em audiências públicas – conta a procuradora Vilma – o objetivo é desvincular a noção de que a pessoa com deficiência é menos eficiente do que os outros trabalhadores, além de fomentar o trabalho como direito

“

Faltam escolas preparadas e a própria família tem papel importante também para essa inclusão”.

Foto: Joel Rodrigues



Marcos Agostinho de Sousa trabalha como jornalista no Ministério da Cultura e como agente administrativo no Hospital Regional de Ceilândia (DF), onde cumpre uma carga 30 horas semanais. Para adequar os horários, faz plantões à noite.

QUANDO A QUALIFICAÇÃO NÃO É SUFICIENTE

Aos 31 anos, Marcos Agostinho de Sousa tem no currículo graduação em jornalismo e especialização em Gestão da Comunicação nas Organizações, trabalha em dois empregos, dirige e mora sozinho. Um problema de falta de oxigenação no cérebro, no momento do nascimento, deixou-o com paralisia cerebral, o que afetou a fala e a coordenação motora. Ele é um exemplo de que a qualificação profissional não é a única barreira a ser transposta para se firmar no mercado de trabalho. Marcos Agostinho, por exemplo, jamais passou por uma entrevista de emprego. “Se você tem deficiência, antes de provar que você é bom, é preciso mostrar que você é capaz”, diz. Ele conversou com a Revista Anamatra sobre suas experiências como servidor público desde 2000 e revela, do ponto de vista do beneficiário, a importância do cumprimento das cotas trabalhistas. Veja os principais trechos da entrevista:

Na sua opinião, o principal problema para entrar no mercado de trabalho é a qualificação profissional?

Trata-se de um círculo vicioso. Há sim problemas de qualificação profissional, mas se não dão chances aos deficientes, vamos continuar numa situação de exclusão. Faltam escolas preparadas e a própria família tem papel importante também para essa inclusão.

Qual a grande barreira então?

Acho que algumas pessoas têm dificuldade de ter fé nas pessoas com deficiência. Se você é assim, antes de provar que você é bom, é preciso mostrar que você é capaz, fisicamente capaz. As cotas funcionam facilitam as chances de uma pessoa mostrar seu trabalho. É uma forma de quebrar o círculo vicioso de que falei no começo.

Como você acredita que as pessoas com deficiência devam ser tratadas no mercado?

Com respeito às diferenças. Todo mundo tem limitações e potencialidades. É preciso focar nas potencialidades. Eu tenho quatro colegas cegos que trabalham na câmara escura do raio-x no mesmo hospital em que eu trabalho. Lá, eles se viram melhor do que alguém que enxerga.

Você já sofreu preconceito alguma vez?

Em 2000, quando passei para o curso de agente administrativo da Secretaria de Saúde do DF, fui trabalhar em um posto de saúde. Chegando lá, me mandaram para o arquivo, mas a chefe da área, com o intuito de me proteger, disse que eu não iria conseguir trabalhar lá. Fui então para a farmácia. Depois que entrei na faculdade e comecei a fazer estágio, tive de trabalhar no hospital regional para conciliar os horários. E eu fui trabalhar onde? No arquivo do hospital, que é muito maior do que o do posto de saúde.



Ricardo Tadeu Fonseca, primeiro magistrado cego do Brasil

e promotor de cidadania. “Não podemos tolerar que as pessoas com deficiência sejam contratadas simplesmente para cumprimento de cota”, pondera.

Com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho, o MPT, em parceria com as Delegacias Regionais do Trabalho, fiscaliza as empresas com mais de 200 empregados. Quando se registra o descumprimento da lei, firma-se Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) dando, em geral, prazo para a regularização da situação. Caso não se respeitem as determinações do documento no prazo estipulado, o MPT ajuíza uma Ação Civil Pública obrigando a companhia a cumprir a lei sob pena de multa diária, e por dano moral coletivo gerado na comunidade.

O desembargador Ricardo Tadeu Fonseca compreende que é difícil mudar uma cultura secular de exclusão em pouco tempo. Ele sugere então que a Justiça do Trabalho, primeiramente, atue na perspectiva da conciliação estabelecendo prazos e modos para a adequação às regras. “Apesar de a lei ser frágil no que diz respeito à penalização, o juiz pode aplicar de ofício o artigo 461 do Código de Processo Civil, obrigando o cumprimento imediato da lei”, sugere.

Em liminar expedida no dia 24 de fevereiro, a juíza do Trabalho Clélia Maria Carvalho do Couto obrigou a Petrobras a reservar, no concurso realizado três

dias depois, 5% das vagas para pessoas com deficiência em todos os cargos. No edital que oferecia 839 postos de trabalho, a empresa cumpriu a cota de 5% em apenas oito de 52 cargos, alegando que para os outros 44 haveria condições de periculosidade, insalubridade, exposição a riscos e situações de emergência que exigiriam aptidão física plena.

Na interpretação de Clélia, do TRT da 1ª Região, o artigo 93 da Lei 8213/91 é claro e não admite interpretação restritiva. Mesmo reconhecendo que há dificuldades para pessoas com deficiências exerçam certas atividades, ela determinou pela aplicação da norma. “Não pode a ré, previamente, deixar de dar a essas pessoas a possibilidade de participarem do concurso”, diz o texto da decisão.

Com ações como essas, o país passa a respeitar os direitos conquistados por uma parcela significativa da população atual e se prepara para a realidade das próximas décadas. Estimativas do IBGE apontam que, em 2050, o país terá mais de um quarto de seus cidadãos com mais de 65 anos. Isso cria um novo quadro, em que ocorrem mais deficiências relacionadas a doenças crônico-degenerativas, como diabetes, hipertensão arterial, câncer, osteoporose. É a própria melhoria das condições de vida no país que irá impor o acesso aos direitos como uma necessidade. Ao adiantar-se em algumas décadas, o Brasil só tem a ganhar.

PERFIL DOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a RAIS 2009, do total de vínculos de trabalhadores com deficiência, as vagas têm a seguinte distribuição de acordo com o tipo de deficiência:

54,68%

157,8 mil

FÍSICA

22,74%

65,6 mil

AUDITIVOS

4,99%

14,4 mil

VISUAIS

4,55%

13,1 mil

MENTAIS

1,21%

3,5 mil

DEFICIÊNCIAS

MÚLTIPLAS

11,84%

34,2 mil

SÃO EMPREGADOS

REABILITADOS

Participe. Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br



**COM EDUCAÇÃO
NOSSAS CRIANÇAS
APRENDEM A ESCREVER
UM NOVO PRESENTE
SEM TRABALHO INFANTIL.**



Toda criança e adolescente tem o direito de estudar. Nós temos o dever de trabalhar por isso.



FNPETI
Fundação Nacional de Proteção e Defesa do Trabalho Infantil
Organização Internacional do Trabalho
Partners for People



Izabella Teixeira,
Ministra do Meio Ambiente

O BRASIL e os caminhos do desenvolvimento

Com o Produto Interno Bruto e a oferta de emprego em alta, o Brasil dos nossos dias vive uma contradição que requer a opção clara por um modelo de desenvolvimento capaz de assegurar, ao mesmo tempo, maior justiça social e melhor qualidade ambiental. O momento é propício para enfrentar o dilema da dimensão ambiental do crescimento. É necessário ao País implementar uma política ambiental integrada às demais políticas públicas, reconhecer na biodiversidade um dos nossos maiores ativos e consolidar a posição de protagonista no cenário global em termos de meio ambiente. Isso não é pouco, mas creio que estamos no caminho.

A formulação da política ambiental brasileira ocorreu tardiamente se comparada às demais políticas setoriais. Só aconteceu de fato depois da aprovação da Lei Federal 6.938/81 que criou o Sistema Nacional de Meio Ambiente. Nela foram estabelecidos os objetivos, princípios, diretrizes, instrumentos, atribuições e instituições da política nacional para o meio ambiente. Seus principais instrumentos, a avaliação de impactos ambientais, o licenciamento e a revisão de atividades efetiva ou potencialmente poluidoras, acabaram incorporados à Constituição cidadã, de 1988, num avanço sem precedentes. Até então, o modelo estava assentado essencialmente no controle da poluição e na criação de unidades de conservação. Ainda temos muitos obstáculos a superar.

O conceito de desenvolvimento sustentável surgiu com o Relatório Brundtland - Nos-

so Futuro Comum, em 1987. Cinco anos depois, já estava totalmente integrado à pauta da Rio-92, Conferência das Nações Unidas que redefiniu o panorama global da questão ambiental. Desde então, crescimento econômico, equidade social e proteção ao meio-ambiente passaram a ser entendidos de forma integrada e interdependente.

O novo paradigma coincide com a arrancada do Brasil rumo à estabilidade macroeconômica, que veio na segunda metade da década de 1990. A retomada do crescimento de forma gradativa, a partir de 1996, acabou acelerada significativamente de 2003 até aqui. Ficou clara, então, que a política ambiental brasileira precisaria avançar a passos mais largos. Evoluímos de um enfoque corretivo ou preventivo para uma perspectiva de política integrada, vinculada a uma estratégia de sustentabilidade. É preciso reconhecer que o setor ambiental já busca posturas mais proativas, abandonando o isolamento, pretensioso, de detentor único de uma visão global e holística planetária.

Um dos desafios enfrentados hoje pelo Estado é estabelecer uma visão de planejamento de médio e longo prazos e segurança jurídica capazes de integrar a dimensão ambiental às demais políticas públicas, principalmente aquelas de viés econômico. No Plano Plurianual (PPA), tanto na esfera federal quanto na estadual, ainda é notória a prática de “recorta e cola” de políticas se-





Adotar práticas sustentáveis no âmbito da produção e do consumo, ampliar a reutilização e a reciclagem, melhorar a gestão e o aproveitamento de insumos e resíduos e, também, garantir mais qualidade ambiental nos centros urbanos e nas comunidades rurais, têm o condão de proporcionar a geração de novas oportunidades de emprego e renda"

toriais específicas. Não há um cruzamento matricial como era de se esperar. O resultado é um constante "tour de force" entre meio ambiente e infraestrutura, desenvolvimento econômico, política industrial e política agrícola. O crescimento da demanda por biocombustíveis no mercado global, o desenvolvimento da alternativa hidroelétrica na Amazônia, o incremento da exploração e produção de petróleo e gás já estão a exigir do Poder Público a inclusão de forma sistemática da dimensão ambiental nas políticas de desenvolvimento regional e setoriais. Isso é possível a partir do surgimento de novos instrumentos de planejamento como a Avaliação Ambiental Estratégica.

Ninguém mais tem razões para duvidar que a sustentabilidade implica em racionalizarmos o uso e conservação dos recursos naturais, que de outra forma se esgotam rapidamente. Adotar práticas sustentáveis no âmbito da produção e do consumo, ampliar a reutilização e a reciclagem, melhorar a gestão e o aproveitamento de insumos e resíduos e, também, garantir mais qualidade ambiental nos centros urbanos e nas comunidades rurais, têm o condão de proporcionar a geração de novas oportunidades de emprego e renda. A Política Nacional de Saneamento Básico, a Política Nacional sobre Mudança do Clima e a Política Nacional de Resíduos Sólidos são os pilares para um modelo genuinamente brasileiro de desenvolvimento sustentável. Estamos construindo as bases

para uma nova Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), capaz de dar maior ênfase à sustentabilidade. Na revisão desse instrumento para o período 2011-2014, a sustentabilidade da produção já aparece como oportunidade de investimentos rentáveis em direção a uma economia verde.

A Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (Rio+20), em junho de 2012, vai revisar o Plano de Implementação de Joanesburgo. A agenda da "green economy" será, na certa, um dos principais temas em discussão. A incorporação direta de diversos setores econômicos à economia verde na equação do desenvolvimento é o próximo passo. Recentes relatórios de instituições acreditadas internacionalmente relacionam a economia verde às Metas de Desenvolvimento do Milênio. Disso depende a oferta futura de bens, serviços e empregos e a redução da pobreza extrema em várias regiões do globo. Sem uma produção mais limpa e um consumo mais responsável dificilmente chegaremos a uma economia de baixo carbono e com sustentabilidade. A construção de um modelo de desenvolvimento justo, democrático e sustentável é um dos pilares do projeto político do Governo Federal. A política ambiental em implementação a partir do Ministério do Meio Ambiente e de suas entidades vinculadas integra esse esforço de governo, com iniciativas que buscam agregar sustentabilidade ambiental a esse modelo, em um novo caminho de desenvolvimento caracterizado por qualidade de vida, inclusão social e prosperidade para o povo brasileiro.

Violência contra juízes do Trabalho é ostensiva



A sociedade começa a acordar para o estado democrático de Direito quando os juízes podem ser intimidados pelo crime organizado por meio de ameaças de atentados e até assassinatos. Conselho Nacional de Justiça inclui a Justiça Trabalhista em Resolução destinada a coibir a violência contra magistrados e Anamatra prepara diagnóstico da situação.

Junho de 2001: tiroteio no interior do Fórum Trabalhista de Campinas (SP) deixa uma pessoa ferida. Agosto de 2003: juiz de Parauapebas (PA) que atuava contra a exploração do trabalho escravo no Pará pede proteção contra ameaças de morte. Outubro de 2006: prédio das varas do Trabalho de Barbacena (MG) é invadido e incendiado. Abril de 2010: Fórum Trabalhista de Santa Luzia (MG) é atingido por três tiros; juiz titular era ameaçado de morte. Estes são apenas alguns entre os muitos casos da histórica violência que atinge a Justiça do Trabalho, seus magistrados, servidores e usuários. Ela é perpetrada por quem ainda vê na força o melhor caminho para defender seus interesses, na contramão dos avanços da democracia brasileira. Uma violência que, de tão ostensiva, deixa clara a intenção de inibir o exercício do direito que todo brasileiro tem de buscar o entendimento de suas demandas trabalhistas por meio da Justiça.

Os quatro episódios elencados acima foram extraídos do Pedido de Providências apresentado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em abril de 2010. O documento solicitava a inclusão da Justiça do Trabalho no Programa de Segurança e Proteção, criado pela Resolução 104 do Conselho, editada no mesmo mês. O texto original da Resolução dirigia apenas aos tribunais regionais federais e tribunais de Justiça um rol de medidas administrativas a serem adotadas para prevenir e enfrentar a violência. Em novembro do ano passado, diante da gravidade dos fatos relatados no recurso da Anamatra, o CNJ alterou o texto da Resolução, atendendo ao pleito da entidade.

Agora, aos 70 anos de sua instalação no País, a Justiça do Trabalho encara o desafio de, com base na padronização de procedimentos trazida pela Resolução, avançar nos esforços para virar, de uma vez por todas, uma triste página de sua história. O estágio em que se encontram essas mudanças será conhecido por meio

de um diagnóstico que a Anamatra fará a partir de junho, percorrendo todas as unidades da federação. “Além do diagnóstico da situação de segurança, nós vamos também prestar o apoio que for necessário para que o trabalho desenvolvido nos TRTs tenha sucesso”, anuncia o juiz Germano Siqueira, diretor de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos da Anamatra.

A Resolução do CNJ prevê que os tribunais (os de Justiça, os regionais federais e os do Trabalho) adotem medidas de reforço da segurança, como, por exemplo, controle do acesso aos prédios, instalação de equipamentos – câmeras de vigilância e detectores de metais – e policiamento ostensivo, com agentes próprios, de preferência, ou terceirizados, nas varas e áreas adjacentes. Cada tribunal deverá, ainda, constituir sua Comissão de Segurança, de caráter permanente e com a incumbência de elaborar um plano de proteção e assistência aos juízes em situação de risco.

Para o juiz Germano Siqueira, a Resolução do CNJ veio em boa hora. No entanto, ele destaca que a principal preocupação dos TRTs é com os limitados recursos financeiros disponíveis. “As medidas previstas na resolução são fundamentais e urgentes para a nossa segurança. O problema é que elas dependem de disponibilidade orçamentária, o que, para a Justiça do Trabalho, é uma limitação”, observa o magistrado, acrescentando que, no momento, os TRTs estão na fase de organização de suas respectivas comissões de Segurança. “Alguns estados estão mais avançados na implementação das mudanças; outros ainda estão iniciando o processo. No momento, ainda não se tem uma mudança significativa na segurança dos TRTs, até porque a Justiça do Trabalho foi incluída na Resolução do CNJ em novembro, ou seja, isso é bem recente. Mas o que todos sabemos é que a segurança na Justiça do Trabalho, historicamente, é muito frágil”, afirma o magistrado.

Germano Siqueira dá alguns exemplos dessa fragilidade. “Recentemente,



No momento, ainda não se tem uma mudança significativa na segurança dos TRTs, até porque a Justiça do Trabalho foi incluída na Resolução do CNJ em novembro, ou seja, isso é bem recente. Mas o que todos sabemos é que a segurança na Justiça do Trabalho, historicamente, é muito frágil”

Germano Siqueira

“

Muitas vezes as ameaças eram por telefone, até mesmo para o meu celular. Houve também uma ocasião em que eu fui a um posto de gasolina, e o frentista chegou e falou que tinha gente querendo me matar, como se fosse um recado. Foi um período muito difícil”

Jorge Vieira

em uma Vara do Trabalho da região Nordeste, um rapaz com transtornos mentais entrou na sala onde ocorria uma audiência com um estilingue ameaçando atirar. Ele não encontrou qualquer obstáculo para chegar à sala de audiências. Imagine se ele estivesse portando uma arma de fogo”, diz o juiz. Segundo ele, além da facilidade de acesso, não havia um segurança sequer na sala de audiência para deter o intruso. Ele só deixou o local após ser convencido pelos que participavam da audiência. “Houve, também recentemente, uma audiência em que o síndico de um condomínio ameaçou um advogado de morte. Quer dizer, a Justiça do Trabalho, pela natureza de seus processos, necessita de mais segurança para prestar seu serviço com tranquilidade”, declara o magistrado.

A violência marcou a vida do juiz do Trabalho Jorge Vieira. Emblemático, seu caso está entre os que foram levados pela Anamatra ao CNJ quando das discussões sobre a inclusão da Justiça do Trabalho na Resolução 104. Em 2003, ele era titular da Vara do Trabalho de Parauapebas, sudeste do Estado do Pará. Naquele ano, tornou-se o primeiro juiz a proferir uma sentença condenatória por exploração do trabalho escravo. Um fazendeiro da região foi condenado a

pagar indenização de R\$ 60 mil, quantia que reforçou os cofres do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Vieira também bloqueou os bens do fazendeiro para garantir o pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados. “A indenização é eficaz porque com ela nós quebramos o lucro que os exploradores do trabalho escravo costumam ter com essa prática. Assim, evitamos que eles reincidam e reduzimos os casos de exploração”, diz Jorge Vieira, que jogou duro também com outros fazendeiros e é reconhecido até hoje pela sua luta contra esse tipo de crime no País.

Por sua atuação em Parauapebas, Vieira passou a receber ameaças de morte. “Muitas vezes as ameaças eram por telefone, até mesmo para o meu celular. Houve também uma ocasião em que eu fui a um posto de gasolina, e o frentista chegou e falou que tinha gente querendo me matar, como se fosse um recado. Foi um período muito difícil”, recorda-se o juiz, acrescentando que, após solicitar proteção ao então ministro da Justiça, Márcio Thomaz Bastos, ficou apenas 20 dias sob a guarda de agentes da Polícia Federal (PF). Ele lembra ainda que a estrutura da PF para esse trabalho era bastante precária, o que o levou, algumas vezes, a pagar do próprio bolso



Germano Siqueira: Anamatra fará diagnóstico completo sobre segurança

Foto Divulgação



Combate ao Trabalho Escravo é uma das causas das ameaças aos juízes

Foto de João Ripper / OIT

o combustível e até refeições dos agentes federais. “Lembro-me que a escolta, mais que soluções, trouxe uma série de problemas”.

Naquela ocasião, o juiz chegou a recorrer à Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ele queria o apoio da entidade ao seu pleito, apresentado ao governo federal, em favor da presença constante da Polícia Federal naquela conflagrada região. Sem sucesso, e diante de toda aquela insegurança, restou ao magistrado uma remoção para a sede do TRT em Belém. De Ananindeua, município paraense onde hoje é titular da Vara do Trabalho, Jorge Vieira também falou sobre a Resolução 104 do CNJ. Segundo ele, a resolução é bem vinda, mas, na sua opinião, uma solução importante seria a criação de uma polícia do Poder Judiciário, à semelhança do que ocorre no Poder Legislativo. “A Câmara e o Senado têm a sua polícia. Mas o Poder Judiciário, apesar da natureza sensível de seu trabalho, não possui uma polícia própria”, criticou o magistrado.

O incêndio no prédio das varas do Trabalho de Barbacena, em outubro de 2006, igualmente citado no Pedido de Providências apresentado ao CNJ pela Amatra, ainda está na memória do juiz João Bosco de Barcelos Coura, hoje presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho de Minas Gerais (Amatra 3) e, à época do atentado, integrante da diretoria da entidade. “Esse episódio nos causou muita revolta; foi um enorme desrespeito para com a instituição da Justiça do Trabalho. Ao mesmo tempo, deixou clara a fragilidade do nosso sistema de segurança”, lembra o magistrado. Ele conta que a Polícia Federal entrou no caso e identificou o homem que invadiu o prédio e também o mandante do crime. “Esse mandante estava insatisfeito com a atuação de um dos juízes trabalhistas de Barbacena em um processo de seu interesse”, recorda-se o presidente da Amatra 3.

Otimista com a Resolução 104 do CNJ, ele considera que a padronização de procedimentos trazida pela norma favorecerá uma estratégia conjunta de

A escravidão foi abolida oficialmente no Brasil em 1888. Hoje, mais de 120 anos depois, ainda existem milhares de trabalhadores e trabalhadoras submetidos a situações de trabalho em condições análogas à escravidão. Apesar da complexidade do problema, o Brasil é considerado um exemplo mundial no combate à escravidão contemporânea.



A primeira veio em forma de uma carta, colocada sob a porta do apartamento que ele dividia com outros três magistrados. A ameaça era contra ele e uma colega juíza. 'Vocês vão amanhecer com a boca cheia de formigas', dizia a carta"

Juiz André Villela

reforço da segurança nos TRTs. "É muito importante que a Justiça do Trabalho esteja inserida na efetivação dessa resolução, já que o juiz do trabalho, por muitas vezes, interfere na atuação de grupos organizados que executam atividades criminosas, como, por exemplo, o trabalho escravo".

Já o juiz André Villela, presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho do Rio de Janeiro (Amatra 1), define como "um inferno, um terror" o drama que viveu ao receber várias ameaças de morte quando, em 1998, atuava no município de Campos dos Goytacazes. A primeira veio em forma de uma carta, colocada sob a porta do apartamento que ele dividia com outros três magistrados. A ameaça era contra ele e uma colega juíza. "Vocês vão amanhecer com a boca cheia de formigas", dizia a carta.

Por telefone, outras ameaças vieram, com juras de morte contra familiares dos dois magistrados. O juiz Villela recorreu ao TRT do Rio de Janeiro para pedir proteção. Inicialmente, a Polícia Militar do Rio de Janeiro fez a escolta. Em seguida, a Polícia Federal assumiu o serviço. Foram três meses de escolta federal, encerrada por falta de estrutura da PF para um trabalho mais prolongado. O juiz lembra que, além da escassez de pessoal disponível, limitações financeiras abreviaram o período da prote-

ção. "Por algumas ocasiões, tive de tirar dinheiro do próprio bolso para bancar combustível e até refeições", diz o magistrado, relatando as mesmas dificuldades enfrentadas pelo juiz Jorge Vieira, do Pará.

André Villela lembra que a investigação da PF levantou fortes indícios de que as ameaças estavam relacionadas a processos trabalhistas que ele e a colega moviam contra a Prefeitura Municipal de Campos dos Goytacazes. "Nós tivemos que tivemos que deixar a cidade. Eu só voltei dois anos mais tarde", conta Villela, que hoje atua na 46ª Vara do Trabalho no município do Rio de Janeiro. Sobre a Resolução 104 do CNJ, o magistrado diz que "não é a solução, mas ajuda muito, pois ela orienta, de maneira uniforme, como os TRTs devem atuar para reforçar o sistema de segurança".

O conselheiro Marcelo Neves, do CNJ, foi o relator do Pedido de Providências que a Anamatra apresentou, em abril de 2010, defendendo a inclusão da Justiça do Trabalho no texto da Resolução 104. Em seu voto, favorável ao pleito da entidade, ele escreveu: "Tendo em vista a abrangência da referida Resolução, somada aos relatos da Associação requerente quanto aos constantes ataques sofridos pela Justiça Trabalhista em ações promovidas pelo crime organizado, voto pela procedência do pedido com a inclu-

Foto Divulgação



André Villela, presidente da Amatra 1 (RJ):
"foi um inferno, um terror"



Conselheiro Marcelos Neves, do CNJ, avalizou pedido da Anamatra

são dos órgãos da Justiça do Trabalho no texto da Resolução nº 104 do CNJ". O voto do relator viria a ser aprovado em plenário no mês de agosto. Em novembro, o CNJ oficializou a alteração da Resolução, incluindo a Justiça do Trabalho na norma.

Ao comentar o seu voto, o conselheiro Marcelo Neves explica que a natureza dos processos em tramitação na Justiça do Trabalho justifica a necessidade de magistrados, servidores e usuários contarem com um aparato que lhes garanta segurança. "O juiz do Trabalho se ocupa de processos judiciais que envolvem, em sua grande parte, interesses econômicos muito fortes. São conflitos clássicos entre patrões e empregados, em que muitas vezes há uma radicalização por uma das partes ou mesmo por ambas, produzindo uma relação violenta. Por isso, avaliei ser importante estender à Justiça do Trabalho as diretrizes da resolução", explica Marcelo Neves, destacando a "densidade" do recurso da Anamatra.

Realmente denso, o Pedido de Providências apresentado pela entidade ao CNJ enumera 20 casos de violência, ocorridos nos últimos dez anos, numa razão de dois casos por ano. Eles foram cometidos não só contra a Justiça do Trabalho, atingindo também fiscais e cidadãos que dedicaram a vida à defesa dos direitos

trabalhistas. O documento inclui, por exemplo, o assassinato, em 2004, de três fiscais e um motorista da Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais. Eles morreram numa emboscada quando realizavam uma operação contra o trabalho escravo na região de Unaí, no noroeste do Estado de Minas Gerais. O caso ganhou repercussão internacional, e descobriu-se que o crime foi motivado pelas insistentes multas aplicadas pelos fiscais a dois fazendeiros da região. O recurso da Anamatra também cita o assassinato da missionária norte-americana Dorothy Stang. Ela foi morta a mando de fazendeiros descontentes com sua atuação em prol de projetos de desenvolvimento sustentável, o que inclui o respeito aos direitos trabalhistas.

As mudanças em curso nos sistemas de segurança dos TRTs, a partir da resolução do CNJ, ainda são tímidas, estão apenas no início, como disse o juiz Germano Siqueira, diretor da Anamatra. Mas esse pode ser o começo de uma nova história, com menos violência e mais segurança para os próximos 70 anos de serviços prestados pela Justiça do Trabalho ao País.

Participe. Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br

“ O juiz do Trabalho se ocupa de processos judiciais que envolvem, em sua grande parte, interesses econômicos muito fortes. São conflitos clássicos entre patrões e empregados, em que muitas vezes há uma radicalização por uma das partes ou mesmo por ambas, produzindo uma relação violenta”

Marcelo Neves



Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Em 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, assinou com o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Juan Somavia, um Memorando de Entendimento visando à construção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) no Brasil. Em maio de 2006, a ANTD foi lançada em Brasília pelo Ministro do Trabalho e Emprego. Com o objetivo de contribuir para a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, a ANTD se estrutura em torno de três prioridades: geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento; erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática.

Trabalho Decente:

ampliando o debate sobre as políticas de emprego e proteção social no País

A partir de 2007, agendas locais de Trabalho Decente começaram a ser construídas em algumas regiões do País, como os estados da Bahia, Mato Grosso, e o ABC Paulista. No âmbito nacional, o processo de implementação da ANTD, por meio da construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, ganhou novo impulso em 2008, com a constituição de um Grupo Técnico Tripartite de consulta. Também se avançou, nesse período, na discussão sobre os indicadores capazes de monitorar o avanço do País nas diversas dimensões do trabalho decente.

Em junho de 2009, mais uma instância decisória relacionada com a ANTD foi criada, por Decreto Presidencial: o Comitê Executivo Interministerial, com a prerrogativa de fortalecer a implementação da ANTD através da elaboração de um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Na mesma ocasião foi constituído o Subcomitê de Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Esse objetivo foi cumprido durante o ano de 2010, por meio de um amplo e produtivo processo de diálogo tripartite. A ANTDJ se organiza em torno de quatro prioridades: mais e melhor educação; conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; inserção digna e ativa no mundo do trabalho; diálogo social.



Como resultado de todo esse processo, em maio de 2010 o Ministro do Trabalho e Emprego lançou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), com prioridades e resultados definidos por consenso tripartite, além de metas e indicadores para 2011 e 2015.

O PNETD, que consolida os avanços e consensos já obtidos, ao mesmo tempo em que registra as divergências e observações expressas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, foi apresentado pelo Ministro do Trabalho e Emprego como uma referência fundamental para a continuidade do debate em torno das políticas públicas de emprego e proteção social no País. O documento será o texto base das discussões que terão lugar em função da realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD), convocada pelo Presidente da República em novembro de 2010.

O objetivo da Conferência é definir as diretrizes de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente para o País a partir das prioridades estabelecidas na ANTD e no PNETD. Será realizada em maio de 2012, com etapas preparatórias no âmbito municipal e/ou estadual durante 2011.

A proposta da CNETD se insere assim em uma importante tendência que se registra no País desde 2003, de instituir amplos processos de consulta e participação social nas mais diversas áreas das políticas públicas. A sua realização é um passo importantíssimo no sentido de fortalecer a promoção do trabalho decente como uma política de Estado, definida e monitorada através de mecanismos de consulta tripartite. O êxito dessa iniciativa representará, sem dúvida, uma mudança de escala no compromisso do País com a promoção do trabalho decente. A realização da Conferência envolve enormes potencialidades e também grandes desafios e provavelmente estimulará os processos de constituição e fortalecimento das agendas locais e setoriais de trabalho decente.

Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT

Por Jorge Luiz de Vasconcelos



A importância da preservação do meio ambiente de trabalho



A palavra sustentabilidade está na ordem do dia. Não significa mais apenas o respeito ao meio ambiente. Tornar o local de trabalho o melhor possível é um objetivo que vem sendo perseguido por empregadores e trabalhadores. Pesquisa inédita mostra que a busca da felicidade no trabalho, o que inclui o respeito aos direitos dos empregados, e as oportunidades de crescimento profissional são itens cada vez mais presentes nas agendas de negociação.



Num efeito dominó, grandes obras de infraestrutura, em quatro estados do País, foram paralisadas no mês de março, em meio a protestos de cerca de 80 mil trabalhadores. Elas integram o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), do Governo Federal. Nessa cadeia de greves, a insatisfação com os salários era comum a todas. Mas foram as más condições de trabalho – alojamentos superlotados e precarização de mão de obra, por exemplo – o estopim da revolta nas manifestações. As mais violentas foram nas obras das hidrelétricas de Jirau, em Rondônia, e de São Domingos, no Mato Grosso do Sul. Alojamentos, veículos e escritórios das empreiteiras foram incendiados. Houve prisões. A instabilidade no principal projeto de infraestrutura do governo levou a presidente Dilma Rousseff a escalar o ministro Gilberto Carvalho (Secretaria-Geral da Presidência) para negociar com os sindicatos e as construtoras. Todo esse episódio não só surpreende pela dimensão e rapidez da mobilização como inspira reflexões sobre a importância da qualidade de vida no trabalho para o bem-estar – físico e psicológico – e a boa produtividade dos trabalhadores. A chamada sustentabilidade no ambiente laboral, o assunto desta reportagem.

“Esses homens estão longe de casa, da família. Nessas situações, o ambiente físico conta muito. Com a percepção homogênea de que não há qualquer com-

pensação para o fato de estarem longe da família, esses canteiros de obras se tornaram verdadeiros barris de pólvora”, alertou Elza Veloso, doutora em Administração e professora da Fundação Instituto de Administração (FIA), de São Paulo. Elza é coordenadora-executiva do projeto que elabora o ranking das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, desenvolvido em parceria com a revista Você/SA.

Índice de Felicidade no Trabalho

A Revista ANAMATRA teve acesso ao laudo técnico da pesquisa atual, cujos resultados serão apresentados em setembro. Nesse trabalho, foram entrevistados 139 mil profissionais de 541 empresas. Com base nas informações colhidas, é elaborado o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) de cada empresa, com notas de zero a 100. Setenta por cento do IFT é construído a partir da visão que o empregado tem da organização em que trabalha, 20% com base no que a empresa informa oferecer aos funcionários e 10% com informações apuradas por jornalistas.

Junto aos trabalhadores, a pesquisa apura se há identificação com a empresa, se eles se sentem satisfeitos e motivados, se há oportunidades de aprendizado e desenvolvimento e também se eles aprovam a liderança dos chefes. Já em relação às informações repassadas



Foram as más condições de trabalho – alojamentos superlotados e precarização de mão de obra, por exemplo – o estopim da revolta nas obras do PAC



Elza Veloso, doutora em Administração e professora da Fundação Instituto de Administração (FIA), São Paulo

“

Esses homens estão longe de casa, da família. Nessas situações, o ambiente físico conta muito. Com a percepção homogênea de que não há qualquer compensação para o fato de estarem longe da família, esses canteiros de obras se tornaram verdadeiros barris de pólvora”

Elza Veloso



Mário Cesar Ferreira,
pós-doutor em Ergonomia
Aplicada à Qualidade de Vida
no Trabalho

Mário Cesar
Ferreira e
Sérgio Riede
compartilham a
mesma opinião:
os programas de
Qualidade de Vida
no Trabalho (QVT)
são meramente
assistenciais,
não atacando,
preventivamente,
a raiz dos
problemas no
emprego.



Sérgio Riede, mestre em
Gestão Empresarial e
funcionário aposentado do
Banco do Brasil

pelas empresas, é avaliada a qualidade das políticas e práticas de gestão de pessoas, como, por exemplo, o acesso dos funcionários a oportunidades de crescimento profissional. Segundo o laudo, trata-se do quesito mais valorizado pelos trabalhadores. “Esse será cada vez mais o fator determinante de diferenciação da empresa no mercado de trabalho”, constata o documento.

O laudo da FIA revela uma “preocupação” com o desequilíbrio, em muitas organizações, na relação entre as ações de responsabilidade social para fora de seu espaço físico e as voltadas ao público interno. São empresas com programas sociais e ambientais junto à comunidade mas que não conseguem abranger os seus trabalhadores.

Para especialistas, o fenômeno da globalização mudou os padrões de competitividade e valorizou a cidadania. Hoje, as empresas são avaliadas com base no papel que desempenham na construção de uma sociedade mais justa e humanitária. Com o surgimento de selos e certificações na área de responsabilidade socioambiental e sus-

tentabilidade, passou a ser estratégico o cuidado com o público interno. É ele que vai passar para os demais públicos a consistência ou a inconsistência das ações da organização. Segundo os especialistas, a realidade atual obriga a empresa a ser coerente na forma de atuar.

Na visão de Mário Cesar Ferreira, pós-doutor em Ergonomia Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho e professor do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília (UnB), “a palavra sustentabilidade virou moda, mas ainda há uma mentalidade hegemônica que vê o trabalhador como simples peça de engrenagem”. Ele observou que, na maioria das vezes, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são meramente assistenciais, não atacando, preventivamente, a raiz dos problemas no emprego. O especialista citou as sessões de ginástica laboral, yoga e Tai Chi Chuan. “É o que se pode chamar de ofurô corporativo. Porque o trabalhador, após essas sessões, ao voltar para o mesmo contexto produtor da fadiga e do descontenta-



“

Essa nova visão substituiu o desgastado foco na higiene, saúde e segurança do trabalhador por uma proteção que busca promover a sadia qualidade de vida do homem trabalhador, como estabelece o artigo 225 da Constituição”

Juiz Paulo Henrique Conti



Paulo Conti, diretor da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (Ematra)

mento, vê os sintomas do desgaste reaparecem”, critica.

Esse pensamento é compartilhado pelo mestre em Gestão Empresarial Sérgio Riede, funcionário aposentado do Banco do Brasil, onde foi gerente de Responsabilidade Socioambiental, encarregado de implantar essa mentalidade na instituição. Para ele, a sustentabilidade só é plena quando há a atenção das organizações com todos os seus públicos, como acionistas, clientes, fornecedores, imprensa, governos, comunidade e o público interno. Um ambiente de trabalho sustentável, explica, engloba condições saudáveis, como ventilação, qualidade do ar, boa iluminação, mobiliário e equipamentos adequados, segurança, intervalos regulares. “Mas não é só isso. Ele deve contar com espaço para diálogo e participação do público interno, educação corporativa, critérios transparentes e meritocráticos de ascensão profissional, combate a discriminações de qualquer espécie, boa comunicação interna e cuidados com a saúde ocupacional”, observa.

A abordagem ambiental do trabalho, que vem evoluindo globalmente desde a década de setenta, hoje está contemplada em documentos formalmente trabalhistas, como as convenções 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Segundo o juiz do Trabalho Paulo Henrique Conti, “essa nova visão substituiu o desgastado foco na higiene, saúde e segurança do trabalhador por uma proteção que busca promover a sadia qualidade de vida do homem trabalhador, como estabelece o artigo 225 da Constituição”.

Paulo Conti é diretor da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (Ematra) e secretário-geral do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (Conematra). Ao longo de 2009, coordenou o projeto “Criando um ambiente de Trabalho propício para as presentes e futuras gerações”, que reuniu juízes do Trabalho do Paraná para discutir a aplicação do Direito do Trabalho em sintonia com os avanços do Direito Ambiental. Do projeto saíram medidas



Paulo Itacarambi, vice-presidente executivo do Ethos, é mestre em Administração Pública e especialista em Planejamento Estratégico e Coaching Organizacional

concretas, como a assinatura, em abril de 2010, de Termo de Cooperação Técnica para compartilhamento de bases de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho do Paraná. Com a parceria, o Poder Judiciário, na instrução dos processos, passa a ser subsidiado pelas duas instituições responsáveis pela fiscalização do exercício dos direitos trabalhistas.

A sustentabilidade também foi o foco do seminário “Direitos humanos e práticas empresariais: entendendo as responsabilidades”, realizado, em março, na cidade de São Paulo. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é um dos organizadores do evento. “Uma das áreas da responsabilidade corporativa que apresenta, talvez, os maiores desafios para as empresas no século 21 é a dos direitos humanos. Este tema continua sendo prioritariamente uma responsabilidade de governos e de Estados. A sociedade demanda cada vez mais que as empresas respeitem esses direitos e contribuam para seu

avanço, coibindo abusos em seu âmbito de atuação”, afirma o vice-presidente executivo do Ethos, Paulo Itacarambi, mestre em Administração Pública e especialista em Planejamento Estratégico e Coaching Organizacional.

Em meio a tantos especialistas, o depoimento simples e objetivo da brasileira Érika Baraldini, de 28 anos, resume bem o que conta para a felicidade do trabalhador. “Hoje eu acordo feliz porque sei que vou encontrar pessoas de que gosto no trabalho. O ambiente aqui é maravilhoso em vários aspectos, principalmente o relacionamento entre os colegas, incluindo o chefe”, comemora Érika, secretária em um órgão do Poder Judiciário de Brasília. Mas a situação era bem diferente quando trabalhava como repconista em um laboratório farmacêutico no Rio de Janeiro. “Nós não podíamos beber água porque a chefe achava deselegante. Íamos escondidos ao banheiro porque ela não deixava. Até hoje eu não entendo por que”, lembra Érika, feliz por ter feito as pazes com o despertador.

“ Uma das áreas da responsabilidade corporativa que apresenta, talvez, os maiores desafios para as empresas no século 21 é a dos direitos humanos”

Paulo Itacarambi

Participe. Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br



Sylvana Machado Ribeiro*

Relações Homoafetivas: União Estável ou Sociedade de Fato?

Certo dia fui despachar com um Juiz de Família, para requerer uma decisão liminar, em uma Ação de Busca e Apreensão de Menor, e escutei o seguinte comentário: “Doutora, não é a Justiça que é complicada, são as pessoas!” Eu nunca me esqueci dessa lição e sempre que pego uma nova causa eu me pergunto: até que ponto as relações entre os envolvidos é realmente complicada? Até que ponto a Justiça pode, realmente, resolver problemas que, quase sempre, são conseqüências de muitos e muitos anos de frustração e infelicidade?

Nas ações de família nunca sabemos realmente o que causou o problema, nem quando e nem o porquê, mas, de uma coisa sempre temos certeza: as pessoas são complicadas e as relações entre elas, mais complicadas ainda. Por isso, nas causas que envolvem questões de família, os magistrados devem ter um preparo psicológico diferenciado de outros juizes, para julgar os fatos sem se envolver, mantendo uma distância emocional dos jurisdicionados, para não cometer injustiças, e isso não é uma tarefa fácil para a maioria dos juizes, que, na verdade, devem julgar os fatos (o que acontece com as pessoas) e não as pessoas em si (o que elas são em sua essência). E fazer essa distinção, entre julgar os fatos e não as pessoas, é que é o cerne da questão.

Nesse sentido, uma questão que tem despertado muita polêmica, em todos os ramos do direito, é a relativa à natu-

reza jurídica das relações homoafetivas, devido à ausência de lei que regulamenta a matéria. Estaria o judiciário realmente preparado para julgar seus semelhantes, sem se envolver emocionalmente, quando se trata de questões tão polêmicas como essa? Afinal, é muito difícil essa missão da magistratura: julgar as causas, com total imparcialidade, principalmente quando se trata de questões que despertam os mais diversos e complexos sentimentos em vários segmentos da sociedade. Será que realmente a magistratura está preparada para isso?

É preciso entender que ainda não foi definida, nem por lei, nem pela jurisprudência, qual seria a natureza jurídica das relações homoafetivas: se união estável (Direito de Família) ou sociedade de fato (Direito Civil). Assim, na ausência de definição legal ou jurisprudencial sobre a matéria, os juizes seguem julgando, unicamente, com base na analogia, nos princípios gerais de direito e em sua convicção íntima. Assim, as relações homoafetivas ainda não podem ser tratadas como união estável, apesar da tendência ser nesse sentido. Enfim, existe jurisprudência nos dois sentidos, tanto nos Tribunais de Justiça, como no Superior Tribunal de Justiça, que ainda não se posicionou, definitivamente, a respeito da matéria.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, na órbita do direito privado, está um passo atrás do direito público, que, surpreendentemente, já tem de-

cisões importantes que consideram as relações homoafetivas, como união estável, para efeitos dos direitos previdenciários. E isso é uma grande evolução!

Na Justiça do Trabalho as questões que envolvem as relações homoafetivas são geralmente as relativas ao direito previdenciário, mas, não são, por isso, mais fáceis de julgar, na medida em que envolvem, também, o conceito de relação homoafetiva. Assim, as questões que dependem da interpretação da natureza jurídica das relações homoafetivas (se são união estável ou se são sociedade de fato), têm sido resolvidas de forma totalmente subjetiva, a critério exclusivo de cada juiz, por ausência de lei específica. Portanto, qualquer julgamento que envolva essa questão terá um cunho totalmente subjetivo, a depender dos valores e conceitos pré-concebidos de cada magistrado. E é aí que mora o perigo: quando temos que julgar somente com base na analogia e em valores subjetivos, corremos o risco de cometer enormes injustiças, em detrimento da verdadeira Justiça, que só pode ser feita, realmente, com fundamentação em leis justas e alicerçadas em princípios constitucionais. Se não for assim, corre-se um enorme risco de se cometer verdadeiras “injustiças judicializadas”, ou seja, na falta de lei específica, o que prevalecerá será a analogia, os princípios gerais de Direito, e a opinião pessoal e subjetiva de cada magistrado, e isso causa uma enorme insegurança jurídica.

Uma questão muito importante para a magistratura trabalhista é a relativa aos direitos previdenciários dos casais homoafetivos, ou seja, seria legal deixar pensão ao companheiro homossexual, sem ferir a Constituição Federal? Estariam os critérios da legislação previdenciária sendo preenchidos em consonância com o conceito de união estável expresso na Constituição Federal? Ou a lei estaria ferindo a própria Carta Magna?

Sobre esse assunto temos duas decisões do Superior Tribunal de Justiça que apontam no sentido de se reconhecer a união estável entre pessoas do mesmo sexo para efeitos previdenciários. A primeira decisão foi em 13/12/2005, no Recurso Especial 395.904-RS, quando o Ministro Relator Hélio Quaglia Barbosa decidiu que é devida a concessão de pensão por morte ao companheiro homossexual, desde que, preenchidas as exigências da Lei n. 8.213/1991, comprovadas a qualidade de segurado do *de cuius* e a convivência afetiva e duradoura entre o falecido e o autor.

A segunda, em 04/02/2010, no REsp 1.026.981-RJ, que revolucionou o entendimento anterior, quando a Ministra Relatora Nancy Andrighi entendeu que “comprovada a existência de união afetiva entre pessoas do mesmo sexo, é de se reconhecer o direito do companheiro sobrevivente de receber benefícios previdenciários decorrentes do plano de previdência privada do qual o falecido era participante, com os

“

O direito de amar, constituir família, adotar crianças, separar, reconciliar, deixar herança, de sofrer e de ser feliz é amplo, irrestrito e não admite qualquer tipo de preconceito. Todos têm o direito de escolher com quem viver e ser feliz, com todas as conseqüências jurídicas que isso possa significar.



O Supremo decidiu, por unanimidade e com efeitos vinculantes, que as uniões homoafetivas devem ser equiparadas às uniões estáveis, para todos os efeitos legais. Assim, os casais homoafetivos passam a ter os mesmos direitos assegurados aos casais heterossexuais que vivem em união estável”



idênticos efeitos da união estável, ainda que não esteja expressamente inscrito no instrumento de adesão, isso porque a previdência privada não perde seu caráter social só pelo fato de decorrer de avença firmada entre particulares. Assim, se por força do art. 16 da Lei n. 8.213/1991, a necessária dependência econômica para a concessão da pensão por morte entre companheiros de união estável é presumida, também o é no caso de companheiros do mesmo sexo, diante do emprego da analogia que se estabeleceu entre essas duas entidades familiares.” Esse julgamento, no entanto, ainda não terminou, e no dia 08/02/2011, em Questão de Ordem, a Turma deliberou remeter os autos à Segunda Seção, para o julgamento da questão relativa ao reconhecimento da união homoafetiva com os mesmos efeitos jurídicos da união estável.

Importante perceber, assim, que, nas duas decisões do Superior Tribunal de Justiça, existe uma evolução do direito previdenciário em relação à lei civil, que permanece inerte, em relação ao reconhecimento das uniões homoafetivas, como união estável. Assim, o direito previdenciário está evoluindo, à frente do direito privado, no sentido de ser atribuída normatividade idêntica às uniões estáveis, aos relacionamentos afetivos entre pessoas do mesmo sexo, com os efeitos jurídicos daí derivados, evitando-se que, por conta do preconceito, sejam suprimidos direitos fundamentais aos casais homoafetivos.

Mas, felizmente, hoje, toda essa polêmica está ficando no passado, pois, a partir do histórico julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária, no último dia 05/05/11, não há mais dúvidas de que os casais que vivem em união estável, sejam de sexos diferentes ou do mesmo sexo, têm os mesmos direitos civis. Em outras palavras, o Supremo decidiu, por unanimidade e com efeitos vinculantes e *erga omnes*, que as uniões homoafetivas devem ser

equiparadas às uniões estáveis, para todos os efeitos legais. Assim, a partir de então, os casais homoafetivos passam a ter os mesmos direitos assegurados aos casais heterossexuais que vivem em união estável, sejam eles, direitos civis, de família, previdenciários, públicos, ou quaisquer outros que venham a pleitear, com base nessa equiparação reconhecida pela mais alta corte de Justiça de nosso País. Ou seja, o Supremo reconheceu que o direito de amar, ser amado, constituir família, viver em convivência marital, adotar crianças, separar, brigar, reconciliar, deixar herança, pensão, de sofrer e de ser feliz é amplo, irrestrito e não admite qualquer tipo de preconceito. Enfim, todos têm o direito de escolher com quem viver e ser feliz, com todas as consequências jurídicas que isso possa significar.

Fica aqui uma questão para reflexão: até que ponto podemos diferenciar os direitos de casais heterossexuais que vivem em união estável dos casais homoafetivos? Pode mesmo o Estado impedir que pessoas convivam em união estável e adquiram direitos decorrentes dessa convivência, simplesmente, por que não são de sexos diferentes? Penso que não, pois, o Estado não pode interferir na vida privada das pessoas, principalmente, em relação a questões tão íntimas, como o relacionamento de pessoas que vivem em “união estável”, independentemente do sexo. Afinal, o direito de conviver é um dos mais importantes na formação da personalidade das pessoas que, a depender de suas escolhas, podem se tornar felizes ou totalmente infelizes. E a felicidade, definitivamente, não pode ser julgada por ninguém.

Sylvana Machado Ribeiro é advogada, formada pelo UNICEUB, em março de 1992. Pós-Graduada em Processo Civil pelo IBDP, em 1996. Pós-Graduada em Direito e Jurisdição pela Escola da Magistratura do Distrito Federal, em 2008. E-mail: sylvana.ribeiro@gmail.com; <http://minhadvogadasyvana.blogspot.com>

TRABALHADOR TEM DIREITOS



DIGANÇÃO À
EXPLORAÇÃO

A ANAMATRA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

Por Severino Goes

Fotos da Agência Reuters



Fome e desemprego estimulam revoltas no mundo árabe



A crise nos países do Norte da África e do Oriente Médio teve como estopim muito mais do que questões políticas. Especialistas apontam a falta de democracia econômica como uma das principais causas dos levantes que derrubaram antigas ditaduras e explicam que a origem dos protestos é econômica e social.

O vendaval político que, a partir do início de 2011, atingiu fortemente o Norte da África e o Oriente Médio, incluindo ditaduras de longa duração, tem suas causas muito além do grito de liberdade que começou na Revolução de Jasmim, da Tunísia, passou pela Praça Tahrir, no Cairo, Egito - derrubando os governos de ambos os países -, e ameaça fortemente a liderança até agora incontestada do líbio Muamar Kadafi e de outros chefes políticos da região.

Especialistas em Relações do Trabalho e Relações Internacionais ouvidos pela Revista Anamatra concordam em um ponto: o que há em comum nesses países é a existência de ditaduras longevas, corrupção em grande escala e um grande contingente de pessoas que vivem na linha da pobreza, do desemprego em larga escala e da miséria. Em suma, sem acesso ao trabalho e aos meios de sobrevivência, direitos fundamentais em qualquer sociedade civilizada.

“A origem desses protestos é econômica e social, porque do ponto de vista político existe muita manipulação”, analisa o advogado Luiz Carlos Moro, especialista em Direito e Processo do Trabalho e também presidente da Associação Latino-Americana de Advogados Trabalhistas. Ele lembra os protestos ocorridos na periferia de Paris, França, no final de 2005, a chamada Revolta da Banlieue, quando jovens filhos de imigrantes argelinos, embora nascidos na França, sentiram-se marginalizados e discriminados pelo mercado de trabalho formal. “Aquilo teve um forte fundo de natureza social”, disse. Ou seja, a explosão de revolta nos bairros pobres ocorreu na comunidade na qual há mais desemprego e que sofre mais discriminação. “Agora, nestas rebeliões ocorridas no Norte da África e no Oriente Médio, existe uma forte percepção de que falta democracia econômica”, sustenta.

O professor Maurício Santoro, doutor em Ciência Política pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro



Luís Carlos Moro: ele lembra os protestos ocorridos na periferia de Paris, França, no final de 2005 e explica a chamada Revolta da Banlieue.

“A origem desses protestos é econômica e social, porque do ponto de vista político existe muita manipulação”

Luís Carlos Moro, especialista em Direito e Processo do Trabalho e também presidente da Associação Latino-Americana de Advogados Trabalhistas

“ O Egito é um grande importador de alimentos. Nos últimos três ou quatro anos, houve uma alta muito grande nos preços das commodities, principalmente o trigo, o que teve um forte impacto no bolso do consumidor daquele país”

**Professor
Maurício Santoro**



Maurício Santoro, doutor em Ciência Política pelo IUPERJ e professor de Relações Internacionais da FGV/RJ

(IUPERJ) e professor de Relações Internacionais da Fundação Getúlio Vargas no Rio de Janeiro (FGV/RJ), e que tem se debruçado na análise das causas da crise – além da insatisfação política e da busca pela democracia – entende que as desigualdades e a inflação estão na origem das revoltas sociais. No caso do Egito, disse ele em entrevista à Revista Anamatra, o padrão de consumo da população é voltado para a compra de alimentos. Os egípcios destinam quase 40% de sua renda per capita para garantir a sobrevivência diária, indicador que é muito superior a outros países, como é o caso do Brasil, onde o grau

de comprometimento das famílias com esses gastos não supera 15%.

“Além disso, o Egito é um grande importador de alimentos. Nos últimos três ou quatro anos, houve uma alta muito grande nos preços das commodities, principalmente o trigo, o que teve um forte impacto no bolso do consumidor daquele país”, afirma Maurício Santoro. Para agravar esse quadro, apesar da riqueza cultural e econômica do Egito, grande parte de sua população vive abaixo da linha de pobreza, recebendo menos de 2 dólares por dia, e o país ocupa apenas 110ª posição no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano

(IDH) medido pela Organização das Nações Unidas (ONU) e que cobre 169 países. O Brasil ocupa a 73ª posição.

Além disso, de acordo com o professor, o grau de corrupção no Egito é extremamente elevado. "Apesar de ser a terceira economia da África, o país sofre com a aliança entre o poder político e o poder econômico, que controlam a maior parte dos negócios", disse Santoro.

A questão social, assim, perpassa a crise em todos os seus momentos. Basta lembrar que um dos estopins da rebelião na Tunísia foi o suicídio de um jovem recém-formado que, sem conseguir emprego formal, montou uma barraca para vender produtos na rua. Pressionado por policiais a pagar propina para continuar sua atividade informal, matou-se ateando fogo ao próprio corpo em um

gesto extremo e expando outra face da crise: o elevado desemprego na região agravado pela corrupção "Nesses países, houve uma modernização nos sistemas educacionais, mas o mercado de trabalho é muito ruim", disse o professor.

Em um estudo recente no qual analisa as razões econômicas e sociais por trás das rebeliões populares, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que o



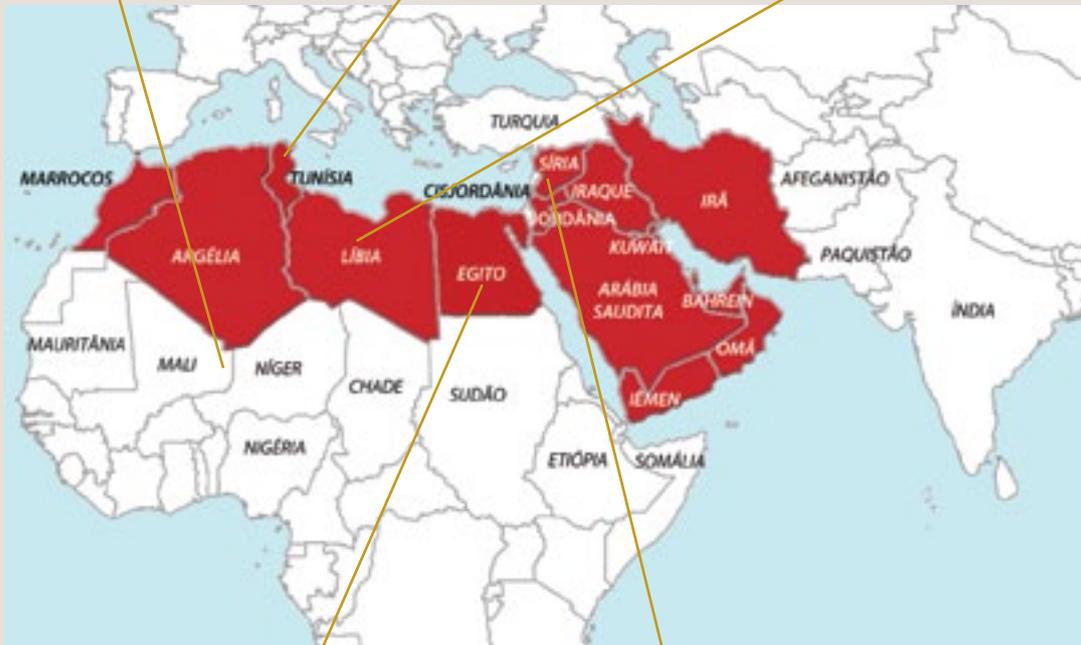
Argélia
Abdelazir Buteflika
12 anos no poder



Tunísia
Zine Albedine Ben Ali
24 anos no poder



Líbia
Muamar Kadafi
mais de 40 anos no poder



Egito
Hosni Mubarak
30 anos no poder



Síria
Bachar Al Assad
11 anos no poder



Ericson Crivelli, doutor em Direito Internacional pela USP, afirma que "no cenário pós-crise e de transição pode ser que surja um processo novo de maior proteção aos direitos trabalhistas"

desemprego juvenil é uma das principais causas das revoltas no mundo árabe. De acordo com o estudo da OIT, a taxa de desemprego entre os jovens, de 23,4% em 2010, é uma das causas mais importantes destas insurreições populares, ainda que não seja a única. Em reunião do Conselho de Administração da OIT, os especialistas chegaram à conclusão de que o desemprego juvenil no mundo árabe é parte de um problema mais amplo caracterizado por mercados laborais fracos, com muito poucas ou demasiado pobres oportunidades de emprego.

De acordo com Dorothea Schmidt, especialista da OIT, "em relação à situação do desemprego, as taxas extremamente altas de desemprego juvenil na região, em média de 23%, são muito preocupantes". Para as mulheres jovens,

a situação é ainda pior, pois a taxa média de desemprego é de 31,5% junto ao fato de que a participação do contingente feminino no mercado de trabalho é muito menor do que em qualquer outro lugar do mundo, segundo a Organização.

De acordo com o relatório, o sentimento de frustração entre os jovens é exacerbado pelo fato de que seus pais investiram muito dinheiro na educação dos filhos com a esperança de garantir-lhes um futuro melhor. No entanto, a realidade não satisfaz essas expectativas. "Os que têm um nível de educação e renda mais altos são igualmente afetados pelo desemprego em relação aos que têm educação e renda mais baixos. Além disso, a cobertura da seguridade social, incluindo seguro-desemprego e o regime de benefícios, existe geral-

mente somente para funcionários públicos. Se uma pessoa está desempregada, cairá na pobreza com muita rapidez", conclui a OIT.

Na análise de Moro, "na América Latina ainda temos uma microdistribuição de renda que evita o surgimento de revoltas desse tipo. Mas a África vive um claro desequilíbrio econômico e não distribui riquezas e isso se reflete de maneira evidente no mercado de trabalho". Para ele, o futuro também não é animador, mesmo porque não surgiram novas lideranças nestes movimentos capazes de capitanear transformações mais profundas. "Há indícios de aparência de mudança, mas não vai haver democratização econômica", salientou.

O advogado Ericson Crivelli, que é doutor em Direito Internacional pela Universidade de São Paulo (USP) e consultor externo da OIT desde 2003, nota, por outro lado, que o baixo sistema de proteção de direitos dos trabalhadores que veio à tona com as revoltas tem sido objeto de observações da Comissão de Peritos da OIT. "O envolvimento de jovens e de sindicatos na eclosão destas rebeliões supõe que temos problemas desta natureza (desrespeito de direitos) e é necessário encontrar uma solução para estes problemas econômicos. São sociedades com estágio de desenvolvimento precário em relação aos países ocidentais", disse Crivelli.

Existe ainda, de acordo com o advogado, o dilema de que o grau de racionalidade jurídica nesses países ser extremamente baixo, ao contrário do Brasil, por exemplo, que está mais avançado nas questões que dizem respeito à Justiça do Trabalho, a partir da Constituição de 1988, e da Emenda Constitucional nº 45, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho. "Isto, no caso brasileiro, ampliou o grau de proteção a estes direitos, enquanto aqueles países foram se distanciando. No cenário pós-crise e de transição, pode ser que surja um processo novo, de maior proteção aos direitos trabalhistas", concluiu.

Participe - Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br



Paulo Sergio Muçouçah*

A Rio+20 e o Programa de Empregos Verdes da OIT

Em junho do próximo ano, teremos no Rio de Janeiro a realização da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a chamada Rio+20. Esta Conferência terá na sua pauta dois grandes temas: a economia verde no contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza; a estrutura institucional para o desenvolvimento sustentável.

Embora o conceito de desenvolvimento sustentável já esteja bastante firmado nos debates que hoje se travam nos organismos internacionais, o mesmo já não ocorre com o conceito de economia verde. Em relatório apresentado durante reunião do Comitê Preparatório da Conferência realizada em março deste ano, o Secretário Geral da ONU, Ban Ki Moon, se referia a ele da seguinte maneira:

O conceito de economia verde concentra-se principalmente sobre a intersecção entre o ambiente e a economia. Isto nos remete à Conferência do Rio de 1992: a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Antes da Conferência, o discurso predominante era de um *trade-off* entre os objetivos econômicos e ambientais. A CNUMAD foi um passo importante no sentido de reconhecer a importância das sinergias. A Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável de Joanesburgo (2002) sublinhou a vertente social, com um lembrete de que, embora o progresso econômico freqüentemente promova o progresso social, o vínculo não é automático, e que em última análise, o desenvolvimento econômico é um meio para melhorar o bem estar humano. Tanto o Rio como Joanesburgo enfatizaram a importância de um ecossistema e de um ambiente saudáveis para tais melhorias para as gerações presentes e futuras.

Neste mesmo relatório, o Secretário Geral da ONU procurava equacionar os principais desafios a serem enfrentados pela humanidade nos próximos anos, justificando assim a adoção do temário da Rio+20:





Apesar dos progressos realizados desde o Rio, tornou-se evidente que uma economia global baseada nos padrões atuais de consumo e de produção está colocando pesadas pressões sobre muitos ecossistemas e em sistemas críticos de suporte à vida. Ao mesmo tempo, a pobreza persiste em muitas partes do mundo, apesar do fato de que o PIB mundial aumentou cerca de 60% desde 1992.

O principal desafio que a humanidade enfrenta, agora, é apoiar o processo de erradicação da pobreza e do desenvolvimento enquanto muda marchas. Os países desenvolvidos devem manter as conquistas do desenvolvimento humano. Os países em desenvolvimento devem continuar a aumentar os padrões de vida das suas populações, ao mesmo tempo em que precisam conter o crescimento de suas pegadas ambientais, reconhecendo que a erradicação da pobreza continua a ser uma prioridade. Este é um desafio comum com uma meta de prosperidade compartilhada.

É neste contexto que o conceito de EVDSEP (Economia Verde para o Desenvolvimento Sustentável e Erradicação da Pobreza) ganhou pertinência. Pode ser visto como uma lente para focar e aproveitar as oportunidades para avançar os objetivos econômicos e ambientais.

É interessante notar as numerosas coincidências existentes entre esse relatório do Secretário Geral da ONU e o informe apresentado em junho de 2007 pelo Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, à 96ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, sob o título de "O trabalho decente para um desenvolvimento sustentável". Naquele informe, o Diretor Geral da OIT dizia:

"Em minha opinião, uma questão de alcance geral que se coloca a nossa frente, tanto no plano nacional como no internacional, é alcançar um acordo sobre maneiras muito mais eficazes de se aplicar um enfoque equilibrado ao desenvolvimento sustentável no qual estejam integrados plenamente seus pilares social, econômico e ambiental. Na OIT, precisamos endossar a visão do desenvolvimento sustentável como paradigma absoluto de política dentro do qual o Programa de Trabalho Decente pode dar sua contribuição fundamental ao desenvolvimento.

“ Em minha opinião, uma questão de alcance geral que se coloca a nossa frente, tanto no plano nacional como no internacional, é alcançar um acordo sobre maneiras muito mais eficazes de se aplicar um enfoque equilibrado ao desenvolvimento sustentável no qual estejam integrados plenamente seus pilares social, econômico e ambiental”



Na OIT, necessitamos empreender um esforço importante em matéria de investigações e de políticas para determinar a natureza e o alcance das transformações do emprego que acompanharão as mudanças para modelos mais sustentáveis de produção e consumo e, em particular, para uma economia menos dependente de carbono"

Devemos recordar que, na Cúpula Mundial de Johannesburg sobre o Desenvolvimento Sustentável realizada em setembro de 2002, se assumiu o compromisso de promover 'a integração entre os três componentes fundamentais do desenvolvimento sustentável – desenvolvimento econômico, desenvolvimento social e proteção ambiental – como pilares interdependentes que se reforçam mutuamente. A erradicação da pobreza, a modificação das modalidades insustentáveis de produção e consumo e a proteção e o ordenamento da base de recursos naturais do desenvolvimento econômico e social são objetivos gerais e requisitos indispensáveis do desenvolvimento sustentável.' Este compromisso se baseou no Princípio 4 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, na qual se indica o seguinte: 'A fim de alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do meio ambiente deverá se constituir em parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada de forma isolada'.

Partindo das mesmas preocupações expressadas pelo Secretário Geral da ONU, o Diretor Geral da OIT lançava então o seu olhar para uma área diretamente relacionada ao mandato histórico desta Organização: o mercado de trabalho. Mais especificamente, ele enfatizava a necessidade de prever as mudanças que poderiam ocorrer nos empregos em decorrência de uma transição para uma economia de baixas emissões de carbono:

"Na OIT, necessitamos empreender um esforço importante em matéria de investigações e de políticas para determinar a natureza e o alcance das transformações do emprego que acompanharão as mudanças para modelos mais sustentáveis de produção e consumo e, em particular, para uma economia menos dependente de carbono. (...) Cabe prever importantes mudanças nos modelos de emprego e no perfil das qualificações.(...) O período que se estende até 2015 será, pois, determinante para definir um processo de transição que permita aumentar ao máximo as oportunidades de emprego e abordar a perda potencial de emprego. Tendo em vista a experiência adquirida nos outros desafios que foram colocados por outros ajustes de empregos, cabe citar algumas questões prioritárias que poderiam ser abarcadas por esta *iniciativa de transição a empregos verdes* (grifos nossos)..."

É neste informe que aparece pela primeira vez, portanto, uma referência oficial da OIT aos empregos verdes. Mais do que isso, o Diretor Geral já trata aí de uma iniciativa de transição a empregos verdes, algo que seria formalmente lançado alguns meses depois, em discurso por ele pronunciado na Reunião de Alto Nível das Nações Unidas sobre a Mudança Climática:

Um dos principais produtos da Iniciativa Empregos Verdes da OIT- à qual logo se associaram o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), a Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) – foi a publicação em setembro 2008 de um relatório sob o título *Green Jobs - towards decent work in a sustainable, low carbon world*. Este relatório se encarregou de demonstrar que os empregos verdes já podem ser encontrados hoje em grande número em diversos setores econômicos de muitos países. Além disso, os dados por ele fornecidos indicam que, ao contrário do que inicialmente se temia, a transição para uma economia de baixas emissões de carbono tende a deixar um saldo positivo entre a geração e a eliminação de empregos.



Em junho de 2009, durante a 98ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT lançava em escala mundial o seu Programa de Empregos Verdes, que hoje já desenvolve ações em 22 países. O Escritório da OIT no Brasil foi um dos primeiros a aderir a este Programa, tendo publicado em dezembro daquele mesmo ano um estudo intitulado *Empregos Verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos*. Neste estudo, os empregos verdes são definidos como “postos de trabalho decente em atividades que contribuem para a redução das emissões de carbono ou para a melhoria/conservação da qualidade ambiental”.

Ao associar o conceito de empregos verdes ao de trabalho decente, a OIT lhe atribui um significado que sintetiza as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. Ela acabou se antecipando, portanto, à própria pauta da Rio+20, que busca inserir a economia verde na promoção do desenvolvimento sustentável e na luta pela erradicação da pobreza. O Programa de Empregos Verdes da OIT adquire assim uma extrema atualidade, na medida em que já vem há quatro anos propondo uma transição socialmente justa para uma economia de baixas emissões de carbono.

“ Ao associar o conceito de empregos verdes ao de trabalho decente, a OIT lhe atribui um significado que sintetiza as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental”

* Paulo Sérgio Muçouçah é Coordenador dos Programas de Empregos Verdes e Trabalho Decente do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.

Otávio Brito Lopes

Por Gustavo Rocha

“Alterar instituições é o mesmo que mudar culturas e modos de pensar e agir que tendem a se cristalizar nas rotinas das pessoas”

Procurador-Geral do Trabalho aponta iniciativas do Ministério Público do Trabalho para fortalecer meta institucional do MPT

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem passado por um processo de reestruturação e aprimoramento constante, principalmente nos últimos dois anos. O planejamento estratégico realizado ao longo desse período na instituição tem apontado diversos caminhos pelos quais o MPT deve seguir para conseguir atingir suas metas primordiais, entre elas a aproximação com a sociedade. Nesse sentido, no mês de abril, a instituição abriu suas portas e recebeu a sociedade em duas audiências públicas. O resultado de todo esse processo o procurador-geral do Trabalho, Otávio Brito Lopes, apresenta nesta entrevista à Revista Anamatra. Ele aborda, também, a questão do trabalho escravo e infantil no Brasil, duas chagas que devem ser eliminadas o quanto antes do País. Outro tema bastante polêmico da entrevista é em relação às irregularidades encontradas nas obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Brito Lopes informa que o MPT realiza investigações e inspeções nas obras com o objetivo de verificar possíveis irregularidades e, caso seja necessário, propõe acordos com as empresas em busca da regularização.

San Rogé



Recentemente foram realizadas audiências públicas nas quais a sociedade pôde estar mais próxima do MPT. O que isso representa?

Otávio Brito Lopes - As organizações públicas devem, inclusive por imperativo constitucional após as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ter a eficiência como um dos seus princípios, sob pena de a sua própria existência vir a ser questionada pela sociedade. Há inúmeras formas de alcançar tal objetivo, mas todas passam pela necessidade constante de lidar com as informações advindas tanto do ambiente interno às próprias instituições, com processos organizacionais mensurados e continuamente avaliados, quanto externamente, utilizando informações diversas, como as advindas de audiências públicas, mas também indicadores e análises especializadas acerca das ameaças e oportunidades que a conjuntura política, econômica, social e ambiental oferece.

As audiências públicas são uma das formas mais eficazes de ouvir os anseios da sociedade e, ao mesmo tempo, prestar contas sobre os serviços prestados. Além de ouvir as demandas da sociedade e prestar contas das ações institucionais, as audiências públicas também são importantes meios para incentivar a participação social e também para a mobilização de forças aliadas para ações em parceria, sobretudo com os segmentos mais organizados, como os sindicatos e organizações não-governamentais.

Embora a utilização de audiências públicas seja frequente em outros poderes da República, sobretudo no Legislativo, trata-se de prática pouco frequente entre as instituições do sistema de Justiça. As audiências públicas realizadas em Brasília, no dia 4 de abril, e em São Paulo, no dia 5 de abril, foram as primeiras no âmbito do MPT cujo escopo principal foi tão amplo. Em diversas outras oportunidades, a instituição promoveu audiências públicas com finalidades específicas de apresentar programas e ações pontuais para os públicos beneficiados diretamente.

Essas audiências têm alguma ligação com o planejamento estratégico da Instituição?

Otávio Brito Lopes - A partir do nosso planejamento estratégico, lançado em 2009, membros e servidores estabeleceram dez políticas institucionais. Entre elas, as duas primeiras fortaleceram a ideia de promover continuamente as audiências públicas: a primeira política institucional, de número 5.1, prevê a ampliação dos mecanismos de interação com a sociedade, de modo a estabelecer mecanismos eficazes de recepção das manifestações da sociedade, prestando contas e fomentando esta interação com estratégias de comunicação, sensibilização e mediação. A segunda política institucional do planejamento tem o objetivo de priorizar as demandas da sociedade, de modo a alinhar a atuação institucional às demandas e às necessidades da coletividade.

O planejamento estabeleceu iniciativas necessárias para alcançar um dos principais objetivos estratégicos, que é o fortalecimento institucional, garantindo a unidade, integração, transparência e eficiência do MPT. Conforme nosso planejamento, seriam necessárias iniciativas para o aperfeiçoamento dos processos de definição das prioridades institucionais a partir de mais e melhores instrumentos para coletar e sistematizar informações sobre as demandas da sociedade, para que o MPT possa "demonstrar e publicizar a relação da atuação do MPT com os impactos positivos para a população brasileira, inclusive por meio do monitoramento de indicadores sociais". É também necessário criar mecanismos mais eficientes de monitoramento do cumprimento das decisões judiciais e dos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), inclusive por meio de sistemas de informações e parcerias estratégicas. As três iniciativas são beneficiárias da realização das audiências públicas.

Essas iniciativas, então, vão ter continuidade?

“

Embora a utilização de audiências públicas seja frequente em outros poderes da República, sobretudo no Legislativo, trata-se de prática pouco frequente entre as instituições do sistema de Justiça. As audiências públicas realizadas em Brasília, no dia 4 de abril, e em São Paulo, no dia 5 de abril, foram as primeiras no âmbito do MPT cujo escopo principal foi tão amplo"

Otávio Brito Lopes - A realização desses eventos será contínua a partir deste momento, sobretudo porque seus produtos são perenes. Ao receber a sociedade, nós temos acesso às suas opiniões, críticas, elogios e demandas para além das representações e denúncias que recebemos nas Procuradorias Regionais do Trabalho no nosso dia a dia. Antes e durante as audiências nós aplicamos, presencial e virtualmente, um questionário para captar de modo mais sistemático tais demandas. Além disso, todas as perguntas escritas para os membros componentes da mesa foram sistematizadas em um relatório completo acerca dos anseios da população das cidades.

Em qual contexto surgiram essas audiências?

Otávio Brito Lopes - Além de falar das audiências públicas, é oportuno comentar um pouco mais sobre o contexto mais amplo no qual elas estão situadas. Utilizamos as audiências públicas também como subsídio para implantar a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC), no MPT. Trata-se de método de gestão baseado em mapas estratégicos, metas e indicadores, que servem para medir a quanto estamos de cada meta institucional estabelecida. Isso está sendo feito para integrar todas as unidades do MPT a um conjunto uniforme de objetivos, de modo a que cada unidade saiba exatamente qual a sua contribuição para cada um dos objetivos delineados no Mapa Estratégico.

Como foi elaborado esse mapa estratégico? Quais os maiores desafios?

Otávio Brito Lopes - O mapa estratégico do MPT acabou de ser desenhado. Para isso, fizemos dez reuniões com grupos distintos de membros e servidores que priorizaram os desafios já expressos no Planejamento Estratégico. De forma amplamente participativa, nossos desafios prioritários foram organizados em quatro perspectivas: 1) pessoas, estrutura, tecnologia e orçamento; 2) processos institucionais; 3) resultados institucionais, e; 4) contribuições para a sociedade. As perspectivas estão ordenadas segundo uma lógica de causalidade, ou seja, a perspectiva nº 1 se relaciona

na com a perspectiva nº 2, e assim por diante. Os indicadores e metas de cada objetivo são impactados pelos projetos a eles vinculados, por sua vez também gerenciados por meio de indicadores e metas de escopo mais específico.

Em síntese, o método BSC serve muito bem para um dos objetivos de maior importância no nosso planejamento estratégico, a finalidade de ampliar os níveis de integração institucional.

Tais ações visam a dar concreção ao princípio constitucional da eficiência na Administração Pública, considerado tanto em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível para lograr os melhores resultados, como também em relação ao modo racional de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública.

Nada disso pode ser tido como trivial, pois não se pode olvidar que estamos tratando de instituições. Toda instituição possui uma história, uma cultura e práticas arraigadas que decorrem dessa história e dessa cultura. Alterar instituições é o mesmo que mudar culturas e modos de pensar e agir que tendem a se cristalizar nas rotinas das pessoas. Não se pode subestimar o desafio, ainda mais para as instituições do sistema de Justiça, tendentes ao formalismo exacerbado e permeadas por interpretações equivocadas do princípio constitucional da independência funcional.

O Judiciário também tem utilizado ferramentas de planejamento e gestão estratégicas, no intuito de melhorar a celeridade processual e de aproximar-se das demandas da sociedade. Este trabalho segue a mesma linha daquele desenvolvido pelo MPT?

Otávio Brito Lopes - O Ministério Público do Trabalho tem procurado as metodologias e ferramentas de gestão mais utilizadas na moderna administração pública. É evidente que todas elas demandam adaptações e devem se valer da participação dos seus membros, não apenas para considerar a pluralidade das opiniões existentes sobre nossas prioridades, mas também como

forma de alcançar maiores níveis de legitimidade no processo sempre difícil de mudança da cultura institucional em benefício dos seus membros, servidores e dos cidadãos que se valem dos nossos serviços.

Escolhemos algumas linhas de ação bem definidas que me parecem terem sido seguidas também pelo Poder Judiciário. Investimos muito no nivelamento da infraestrutura tecnológica das nossas procuradorias para que fosse possível que todas elas pudessem iniciar a implantação do processo eletrônico, denominado MPT Digital. Frise-se que este foi um processo que o MPT seguiu em consonância com o Poder Judiciário.

Além de investir bastante na infraestrutura, para que a implantação do MPT Digital desse certo, tivemos que unificar as rotinas relativas às atividades finalísticas do MPT, pois, ao contrário do Poder Judiciário, não havia uniformidade nessas rotinas. Desenvolvemos, portanto, um processo de mapeamento de todas as rotinas das atividades finalísticas do Parquet não apenas para saber o passo a passo que cada unidade adota para, por exemplo, receber uma denúncia, mas para que pudéssemos unificar, da forma mais racional possível, todas as rotinas das nossas procuradorias. Esta proposta de redesenho dos processos finalísticos do MPT foi cuidadosamente analisada por uma comissão de procuradores do trabalho, gerando um sistema informatizado de gestão do fluxo processual totalmente adaptado à forma que o MPT julgou a melhor para fazê-lo.

A partir do MPT Digital passamos a ter conhecimento, em tempo real, do que cada membro e cada unidade faz, quais são as irregularidades mais frequentes em cada unidade, quantos trabalhadores se beneficiam das ações do MPT em cada unidade. Além de eliminar o papel dos nossos processos, acelerar o trâmite processual, a compilação de todos os registros do MPT Digital passaram a compor um Banco de dados, denominado Banco Nacional de Processos e Documentos (BNPD).

Para que fosse possível extrair conhecimento desse banco de dados,

implantamos um sistema de leitura dos dados em tempo real para que cada integrante da instituição pudesse acompanhar quantos procedimentos estão em sua carga, na carga da sua unidade, assim como gerar informações diversas acerca da instituição. Entre essas informações, há indicadores da celeridade do trâmite processual, do número de procedimentos que resultaram em ações judiciais ou termos de ajustamento de conduta ou quantos cidadãos se beneficiaram das atuações.

Assim como o Poder Judiciário, o MPT adotou a metodologia *Balanced Scorecard* para pautar a gestão da estratégia. Mesmo já tendo construído um planejamento estratégico de longo prazo, com o horizonte temporal de 2022, julgamos necessária a implantação de uma ferramenta que trouxesse esta estratégia para a prática do dia a dia dos membros e servidores. A escolha não poderia ser mais acertada. A metodologia, além de identificar as prioridades do *Parquet*, atrelou-as a estratégias de avaliação, monitoramento e comunicação do que foi definido para cada objetivo estratégico. Todos os objetivos prioritários definidos coletivamente para os próximos quatro anos têm indicadores e metas para terem seu avanço monitorado. Outra característica importante dessa forma de gerir a instituição é a facilidade de traduzir a intenção estratégica da instituição em mensagens e peças de comunicação de fácil assimilação. Tudo isso gera uma cultura de trabalho orientada a resultados, promovendo a integração e ganhos de produtividade bastante consideráveis.

Outra iniciativa muito relevante nessa nova fase de modernização administrativa é a implantação do Sistema de Inteligência do MPT (SIMPT), com o objetivo de integrar todas as unidades na busca e na análise de informações úteis ao cumprimento dos objetivos estabelecidos para o Ministério Público. Esta talvez seja uma iniciativa que a Justiça do Trabalho não esteja adotando, até mesmo porque não tem a investigação como uma das suas atribuições. A partir da implantação do SIMPT, passamos a ter rotinas para mapear e acompanhar



San Rogé

“ Outra iniciativa muito relevante nessa nova fase de modernização administrativa é a implantação do Sistema de Inteligência do MPT (SIMPT), com o objetivo de integrar todas as unidades na busca e na análise de informações úteis ao cumprimento dos objetivos estabelecidos para o Ministério Público ”



assuntos e acontecimentos, realizar estudos para saber a melhor forma de agir em determinado foco de atuação. Outra função deste sistema é a avaliação de eventos futuros que compõem cenários prospectivos. Entre os assuntos que acompanhamos periodicamente estão eventos como o crescimento da economia, o aumento do desemprego, do número de acidentes de trabalho, assim como possíveis ameaças e oportunidades institucionais, como a possibilidade de ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Ainda no âmbito do SIMPT, estão medidas de segurança orgânica e o desenvolvimento de rotinas para o trâmite seguro de informações sensíveis, como documentos para o planejamento de operações.

As reduções nos índices do trabalho infantil, medido pela PNAD/IBGE, vêm sendo cada vez menores. Como avalia, atualmente, essa temática no

Brasil? O programa do governo conhecido como bolsa-família tem ajudado a eliminar o problema?

Otavio Brito Lopes - O combate ao trabalho infantil vem perdendo força no Brasil nos últimos anos. Realmente, o tema não tem sido assumido como prioritário nas agendas políticas e sociais do Estado brasileiro. Assim, a diminuição do trabalho infantil vem diminuindo no Brasil, mas esta diminuição vem se tornando cada vez mais tímida, ano a ano. Isto demonstra que os esforços nacionais para combater esta perversa forma de violação de direitos humanos devem ser retomados com urgência e prioridade.

As respostas que o Estado brasileiro vem dando a isso têm sido cada vez mais débeis. Com efeito, a integração do Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil ao programa bolsa-família retirou

o foco do trabalho infantil, desmontando o principal programa que se tinha para combater esta exploração. O bolsa-família, neste sentido, não tem sido a melhor resposta para enfrentamento da situação.

Então, qual seria o meio ideal para erradicar o trabalho infantil? O que o MPT tem feito em relação a isso?

Otavio Brito Lopes - O caminho eficaz para a erradicação do trabalho infantil, penso, deve passar pela oferta eficiente de políticas públicas de atendimento às crianças, adolescentes e suas respectivas famílias, considerando que o grosso do trabalho precoce acontece no trabalho informal, por questões de exclusão sócio-econômica. Daí que devem ser oferecidas educação integral, geração de emprego e renda, etc.

O MPT tem desenvolvido uma série de projetos para reversão desta realidade

de. Exemplo disso é nosso projeto de orçamento público/políticas públicas, por meio do qual o MPT se vale de uma série de instrumentos para exigir do Poder Público a implementação das políticas públicas voltadas à erradicação do trabalho infantil. Mas o MPT, também, está preocupado em dar uma alternativa aos adolescentes retirados de situação de trabalho mediante oferta de profissionalização protegida, por meio da inserção de aprendizes no mercado de trabalho.

Os procuradores do Trabalho têm processado todos aqueles que se valem da mão de obra de crianças e adolescentes, por meio de multas e indenizações vultosas, como meio de desestimular a vergonhosa prática do trabalho infantil. Atua também na área de sensibilização, como, por exemplo, o programa MPT nas Escolas, que visa à conscientização da comunidade escolar (pais, alunos e professores), quanto à temática do trabalho infantil, mediante a discussão do tema em salas de aula. Agindo assim, o MPT vem desenvolvendo sua missão de promotor do trabalho decente e digno, livre da exploração de crianças e adolescentes.

Em relação ao combate ao trabalho escravo? O que tem sido feito para erradicar essa chaga do País? O governo tem prestado o devido apoio à causa?

Otávio Brito Lopes - É fato que o governo federal vem dando sinais confusos em relação a esse tema, porque, por exemplo, embora tenha retomado as atividades da Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), inclusive com a nomeação da nova ministra da Secretaria de Direitos Humanos, Maria do Rosário, contingenciou o orçamento destinado às ações repressivas de combate ao trabalho escravo.

O MPT prioriza sua atuação na erradicação do trabalho escravo, integrando operações interinstitucionais de combate e promovendo ações institucionais próprias especificamente focadas na temática, a exemplo do Projeto Nacional Resgatando a Cidadania, lançado em março de 2011. Em síntese, tal programa atua na sustentabilidade das ações re-

pressivas ao trabalho escravo, pois possibilita a qualificação dos trabalhadores resgatados. Com isso, diminuem-se as chances de reincidência, abrindo mais oportunidades para esse público sofrido e explorado.

Houve um certo agravamento na punição para quem for flagrado explorando trabalhadores. Os mecanismos que existem hoje já são suficientes para erradicar o trabalho escravo?

Otávio Brito Lopes - Quanto ao agravamento das punições, entende-se que deve ser tratado com a máxima severidade o violador desses direitos humanos. Entretanto, de nada adianta aumentar penas sem que exista a persecução penal que leve à punição pela prática desse crime e a efetiva aplicação da pena prevista.

A erradicação dessa prática passa pela punição dos infratores, mas para ser alcançada é imprescindível que sejam implementadas políticas públicas de combate à pobreza, de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, de qualificação, educação, alfabetização e até mesmo de fidelização do homem no campo.

As ações de erradicação do trabalho infantil e escravo também têm um esforço da Justiça do Trabalho. Entretanto, são constantes os questionamentos da competência da Justiça do Trabalho, sobretudo na seara criminal. Como avalia a questão da ampliação da competência?

Existem várias propostas de alteração visando à modificação da competência da Justiça do Trabalho, seja para ampliá-la ainda mais (como no caso das lides previdenciárias e criminais, referentes à relação de trabalho), seja para restringi-la (como no caso das relações estatutárias e as que envolvam os cargos em comissão).

Com relação à ampliação da competência da Justiça do Trabalho para questões criminais, a despeito de o Supremo Tribunal Federal já ter decidido cautelarmente sobre tal matéria (ADI 3684 MC), várias lides em caráter criminal são decorrentes de relação de trabalho. Duas das mais importantes são as ações em

“ O MPT prioriza sua atuação na erradicação do trabalho escravo, integrando operações interinstitucionais de combate e promovendo ações institucionais próprias especificamente focadas na temática, a exemplo do Projeto Nacional Resgatando a Cidadania, lançado em março de 2011”

“

Por iniciativa própria, através do Programa Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Construção Civil, ou por meio de denúncias formuladas pelos sindicatos ou por qualquer pessoa, o MPT realiza investigações e inspeções nas obras com o intuito de verificar possíveis irregularidades”

prol da erradicação do trabalho escravo e infantil. Nesses casos, seria de extrema importância a atuação do MPT e da Justiça trabalhista nestas questões, sobretudo tendo em vista a maior sensibilidade da justiça especializada para decidir sobre matérias de tamanho relevo para a sociedade.

O que o MPT tem feito contra as seguidas denúncias de desrespeito à legislação trabalhista nas obras do PAC?

Otávio Brito Lopes - Por iniciativa própria, através do Programa Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Construção Civil, ou por meio de denúncias formuladas pelos sindicatos ou por qualquer pessoa, o MPT realiza investigações e inspeções nas obras com o intuito de verificar possíveis irregularidades.

Caso as irregularidades sejam identificadas, abre-se um inquérito civil com a finalidade de exigir das empresas a regularidade por meio extrajudicial, com a assinatura de TACs ou pelo ajuizamento de Ações Cíveis Públicas.

Por que acredita que têm ocorrido essas irregularidades?

Otávio Brito Lopes - Essa prática ocorre em razão do aquecimento da economia, da contratação de trabalhadores sem treinamento, da falta de fiscalização contínua do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) pelos empregadores, pela preocupação com a produção acelerada em detrimento da segurança do trabalho, pela falta de valorização do trabalhador como pessoa humana, pela falta de comunicação entre as empresas, sindicatos e trabalhadores e os locais onde são realizadas as obras que, em grande parte, não possuem estrutura adequada (física, instalações, saúde, social e segurança) para receber o grande número de trabalhadores.

O sistema de “gatos” contratando trabalhadores é o mesmo utilizado no trabalho escravo? O que o MPT pretende fazer em relação a isso, já que o País terá muitas obras de infraestrutura de agora em diante por conta da Copa do Mundo e das Olimpíadas?

Otávio Brito Lopes - Quanto aos “gatos”, de certa forma, sim. A sistemática é a mesma, porém, de uma forma mais moderna, maquiada, onde os gatos, com a conivência da empresa, utilizam o Sine como meio de “legalizar” o aliciamento.

O MPT já vem atuando nas obras da Construção Civil de modo concentrado, como no caso do sobredito Programa Nacional, e intensificará suas ações por meio de atuação unificada e coordenada em todo o País. Tal programa já demonstrou resultados muito positivos. Por uma semana, realizamos, em novembro de 2009, operações simultâneas em 22 unidades da Federação. Nesse período, quase quinhentos canteiros de obras foram investigados, sendo que duzentos e vinte e cinco deles sofreram interdições ou embargos. Somente naquela semana firmamos quarenta e cinco Termos de Ajustamento de Conduta e ajuizamos onze ações cíveis públicas. Tudo isso em benefício de 56 mil trabalhadores que, notoriamente e há bastante tempo, sofrem com a insegurança dos seus ambientes de trabalho.

Para o sucesso deste programa, foi essencial contar com a parceria das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego, bem como com muitos membros do MPT que atuam em áreas temáticas distintas.

Participe. Envie seu comentário ou sugestão para revista@anamatra.org.br

Carteira de Trabalho Vamos anotar essa ideia!

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, entre em contato pelo e-mail efetivacao@anamatra.org.br



DIREITO DO
TRABALHO
UMA QUESTÃO DE
CIDADANIA

Campanha pela Efetivação
do Direito do Trabalho



DIREITO DO
TRABALHO
UMA QUESTÃO DE

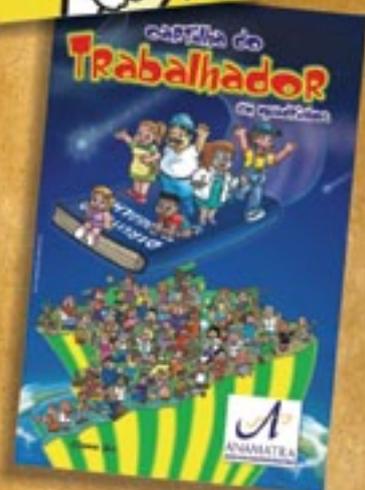
Não se pode conceber a
redução de direitos que ainda
sempre foram levados à maioria
dos trabalhadores.



DIREITO DO
TRABALHO
UMA QUESTÃO DE
CIDADANIA



UNião Espinal
**CARTILHA DO
TRABALHADOR**
Guia prático de
Direito do Trabalho



**Cartilha do
Trabalhador**
de cidadania

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

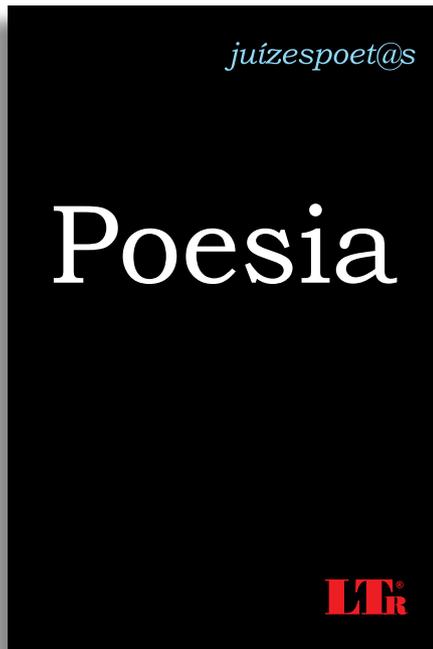
Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A Salas 602 a 608
Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP 70316-000
Fone/fax: (61) 3322-0720 - 3322-0266 / 3322-0996
www.anamatra.org.br/efetivacao


ANAMATRA

Juízes poetas lançam livro escrito pela internet



O clube dos juízes poetas, como eles mesmos se intitulam nasceu quase por acaso e por um meio insólito, mas moderno: a internet. Todos eles juízes do Trabalho, trocavam textos, músicas e debates sobre idéias não vinculadas ao Direito, como conta o juiz Marcos Fava, titular da 89ª Vara do Trabalho de São Paulo. Muitos sequer se conheciam pessoalmente quando tudo começou. “A idéia do livro iniciou-se num conto coletivo. Cada um escrevia uma parte e publicava, o próximo da lista tinha um tempo determinado para fazer seu capítulo e assim por diante”, disse Fava à Revista Anamatra. O conto – intitulado “O sábio da banca” – tem vários finais, escritos e publicados simultaneamente.

A amizade e a troca de e-mails evoluiu para um livro não virtual, *Prosa/Poesia*, lançado em março deste ano pela editora LTr, reunindo obras dos seguintes juízes: Alexandre Roque Pinto, Cláudia Reina, Genésio Vivanco Solano Sobrinho, Geraldo de Castro Pereira, Guilherme Guimarães Feliciano, Jairo Vianna Ramos, João Luiz Rocha do Nascimento, José Antonio Correa Francisco, José Eduardo de Resende Chaves Júnior (Pepe), Julieta Pinheiro Neta, Marco Antônio Miranda Mendes, Marcos Neves Fava, Maria Francisca dos Santos Lacerda, Mônica Sette Lopes, Paulo Merçon, Paulo Nunes de Oliveira, Rui Ferreira dos Santos e Zéu Palmeira Sobrinho.

Na apresentação do livro, os juízes-poetas fazem questão de deixar claro seu prazer pela escrita.

Sobreviventes

Não me vejo nos seus olhos, na febre de sua pele
E no mais puro dos seus sentimentos,
Desejos assimétricos nos embalam a alma,
e a vida parece ter sofrido uma forte mutação.

Nossos sonhos são singulares
Rompeu-se a constelação,
No horizonte sombrio há uma bifurcação,
O caminho a seguir não permite nos avistar

Perdemo-nos
Mas, o eco da sua voz ainda grita aos meus ouvidos
Lembrando-me do amor que foi tolhido, da poesia incompleta
e dos frutos que não vingaram;

Restou, o encantamento do amor vivido
A nossa história ...
A madrugada clara para lembrar de nossas aventuras e desventuras
Sobrevivemos a nós e ao nosso amor.



Jesuíta Barros, Juiz Titular da Vara do Trabalho em Oeiras (PI). Este poema foi escrito por ela no mesmo dia em que faleceu, vítima de um acidente de carro, em 8 de novembro de 2010.

Vila Jardim pelas frestas

Por Marcos Fava, Juiz titular da
89ª Vara do Trabalho de São Paulo

Chamava-se ironicamente Vila Jardim, embora não houvesse um, um sequer, jardinzinho, nem lá, nem nas imediações, pelo caminho.

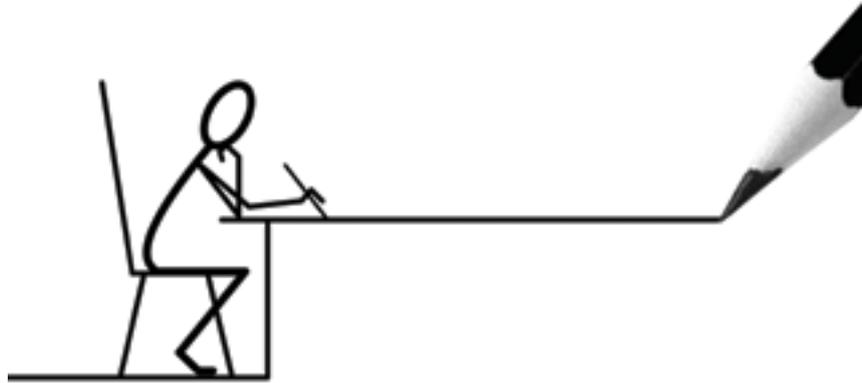
Guardado o pouco que cada um trouxera, ao chamado do irmão, atenderam, na minúscula sala da casinha da vila jardim, os dois pequenos, em casal.

A regra veio clara, com o cortante de sua voz, pela boca semi-fechada do irmão mais velho, soldado: nada de rua.

Os arredores da casa simples, de parede de tábuas, eram muito violentos. Dinheiro deu para alugar longe do centro, próximo demais da miséria, por enquanto. Para não os ver envolvidos com o tráfico e outras bugigangas, ao menos não desde tão pequenos, o arrimo da família proibira qualquer exposição aos riscos da rua.

Como nem televisão havia (e escola, ainda, ainda, nem pensar), e brinquedos só os da ideia, ela passou a se assentar próxima a cantos da casa pelos quais entrava luz do dia, em razão das frestas entre as ripas de madeira. E via, dali, a vida da rua, caleidoscópica.

Um pedaço de perna, no início, um pescoço. Mas a pesquisa por lugares da melhor vista e o hábito terminaram por lhe dar a extensa capacidade de conhecer os passantes, reconhecer os vizinhos crianças, adivinhar-lhes a escolha do brinquedo. Participar da brincadeira? Escolhia um time da queimada, e, mais do que torcia, jogava com os olhos fixos, ajudando a um e outro escaparem do carimbo da bola. Chegava a se cansar.



Assistia às brigas das quadrilhas mirins, não vendo mais do que filetes de pessoinhas a exhibir sanha e braveza, arranhando, esmurrando, xingando. Em razão, quase sempre, do comércio de roubados e drogas. Viu a morte de um, mais de uma vez. Em geral magro, olho fundo e baço, morrendo com gritos sofridos.

A observação da vida em fatias criou técnica apurada.

Um pedaço de pele e já poderia descrever pessoa. Uma parte de pescoço, analisar seu caráter. Uma perna morena, já avaliava a competência para o jogo de queimada ou as disputas de futebol. Um olho, já via se o titular era mentiroso.

Cresceu assim alguns anos, vendo a vida em fresta. Ao sair dali para lugar melhor, irmão seguia firme e correto na carreira militar, quase não pôde acostumar-se com o tamanho real de toda gente. Caminhava atônita pelas ruas do novo bairro, ainda humilde, mas sem riscos gritosos, admirando o comprimento dos cabelos, as cores das roupas inteiras e suas combinações, o que vinha depois da coxa, perna abaixo das pessoas. Como se pessoa não vira, até a idade dos 11 anos. Custou acostumar-se com extensão e largura das pessoas, das coisas, dos jogos, das brincadeiras. Se era possível tanto, com apenas uma frestinha, as possibilidades do homem deviam mesmo ser infinitas.

Guarda este tonteamento até hoje, juíza, ao ouvir partes e testemunhas. Vê-las primeiro pela fresta, adivinhando-lhes a origem, o caráter, a cooperação (sua falta) e o fundo da verdade. Chega, muita vez, a fechar um olho, fixando o outro pelo vãozinho entre as tábuas imaginárias.

Depois olha o todo, abertas as portas, confirmando satisfeita, que a vida em fresta bastava.

Foto Paulo Ribeiro



Ronaldo Callado é Juiz do Trabalho Substituto da 1ª Região

É nesse silêncio estrondoso que somos convocados a pensar em para onde estamos indo? Como olhamos nossas crianças? O que deu errado? O que precisamos fazer agora?

Foto Divulgação



Em um mundo melhor

Já passado algum tempo da cerimônia de premiação da academia de cinema de Hollywood, escolhi assistir ao premiado melhor filme de língua estrangeira (também vencedor do Globo de Ouro): **Em um mundo melhor**.

Com o senso crítico mais do que aguçado, meu objetivo era tentar entender o que levou tal filme a arrematar um dos mais cobiçados prêmios da Sétima Arte. E a resposta veio fácil: seu roteiro arrebatador. Mas, não é só isso que leva um filme a ser premiado. Outras qualidades como enquadramento, luz, fotografia, atuação, são essenciais para julgar o trabalho de um diretor. E todas estas são cumpridas com excelência pela instigante diretora Susanne Bier.

A silenciosa plateia carioca tinha olhar atento para a produção sueco-dinamarquesa. Parecia querer compreender a natureza das barbáries humanas, numa semana em que a Cidade Maravilhosa foi aterrorizada por uma tragédia sem precedentes, com as páginas dos principais jornais do mundo estampando o horror do massacre em uma escola de Realengo.

A tocante história começa em um campo de refugiados de um país africano, onde o médico Anton, brilhantemente interpretado por Mikael Persbrandt, luta para que seres humanos relegados ao estado de total abandono tenham o mínimo de dignidade possível. São nas vísceras expostas das mulheres vitimadas pelo chefe de uma gangue rival que somos levados a encarar as formas de violência tratadas por **Em um mundo melhor**. O médico voluntário se rende de tal forma às questões da miséria humana, que fica cego aos problemas sofridos por seu filho - constantemente agredido por uma gangue de *bullies*.

Com a habilidade de um bom cirurgião, a diretora faz cortes precisos. Numa visão globalizada da violência, somos levados para uma pacata cidadezinha dinamarquesa, onde o filho do Dr. Anton se fortalece na parceria com Christian, atuação irretocável do notável ator William Johnk Nielsen, seu novo colega de turma. A violência pungente nas cenas da escola nos leva a pensar em o que fazer com os crescentes casos de *bullying* que hoje ocupam cada vez mais espaço nos noticiários. Cenas que nos remetem a um tipo de crime que, até então, apavorava apenas países do outro extremo da América.

Apesar da violência que assola as famílias nórdicas ser abordada pela ótica do caso de *bullying* que enreda a trama, o filme trata de uma violência muito mais sutil. Trata da brutalidade da vida que arranca prematuramente a mãe de seu filho; a raiva de um pai por não saber o que fazer com o desamparo materno daquele; a agressividade gerada por uma separação; a ira de não conseguir entender o que não funciona numa relação.

De certa forma, diferentemente da violência dominante no país africano, a sofrida pelas personagens que têm suas vidas cruzadas pelo trágico incidente decorrente do caso de *bullying* é uma violência latente. Ela não é exposta como as barrigas abertas das mulheres grávidas no campo de refugiados pelo perverso chefe da milícia. Ela é mais silenciosa. Acontece de maneira insidiosa e vai dominando cada personagem. Embora o filme seja silencioso, podemos facilmente imaginar uma trilha sonora com músicas da banda Metallica, enquanto vemos Christian preparando sua bomba caseira. É nesse silêncio estrondoso que somos convocados a pensar em para onde estamos indo? Como olhamos nossas crianças? O que deu errado? O que precisamos fazer agora?

A já então obra-prima de Susanne Bier nos remete ao celebre texto de Freud **O Mal-estar na Civilização**, onde entendemos que viver em sociedade é um mal necessário. Levando em consideração esta grande lição do pai da Psicanálise não nos resta outra opção senão civilizar-se, a despeito dos ônus e bônus deste ato. Logo, não podemos deixar de nos implicarmos às questões que fazem parte dessa sociedade. Além de tudo não podemos também deixar de lembrar um dos grandes pensamentos de Nietzsche ao postular que a vida não faz o menor sentido, mas tem muito valor. Bom filme a quem ainda não assistiu!



Anamatra no **twitter**

Twitter Anamatra: mais um canal de comunicação
para a magistratura trabalhista brasileira

Siga a Anamatra no Twitter: @Anamatra

Portal Anamatra: Acompanhe as
lutas pela defesa das prerrogativas
dos magistrados trabalhistas e
pela defesa da democracia e
interesses da sociedade,
especialmente pela valorização do
trabalho humano, justiça social e
respeito à cidadania por meio do
Portal da Anamatra. Acesse:

www.anamatra.org.br

ESPAÇO DO ASSOCIADO
Clique aqui para acessar

ANAMATRA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

Anamatra no twitter
Pesquisar:
Pesquisar

Página Inicial
A Anamatra
Amatras
Justiça do Trabalho
Notícias
Acompanhamento
Publicações
Artigos
Cursos
Convênios
Eventos
TV Anamatra
Cadastre-se
Links
Ouvidoria
Fale Conosco

Assinaturas e editais
CLIQUE AQUI E PARTICIPE!

JORNADA NACIONAL SOBRE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
CLIQUE AQUI!

JORNADA NACIONAL SOBRE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
Evento promovido pela Anamatra, entre os dias 24 e 25 de novembro em Curitiba, reúne 250 profissionais do Direito.

24 a 26 DE NOVEMBRO
HOTEL DEHLE | CURITIBA

TV Anamatra
Entrevista secretário da Reforma do Judiciário
Assista em vídeo
[+] mais vídeos

Cursos
Curso "Trabalho, previdência social, relações industriais e processo do trabalho"
Convênio ANAMATRA e Università La Sapienza Roma/Itália
XXVIII Cursos de Especialização em Direito
10 a 26 de janeiro de 2011 Promoção e Realização: Universidad Salamanca
[+] mais

Notícias
Anamatra prestigia posse de novos dirigentes da AMB
Magistrados empossados comandarão e entidade pelos próximos três anos
Anamatra participa de encerramento do ano do Judiciário no TST
Presidente e corregedor da Corte agradeceram apoio de Associação durante 2010

Agenda da Diretoria
4 Dezembro/2010
D S T Q Q S S
1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29 30 31

**Magistrado,
Você pode cuidar da
saúde com o melhor,
em condições
supervantajosas.**

Graças à parceria da ANAMATRA com a Qualicorp, você pode ter um plano de saúde, coletivo por adesão, de alto padrão de qualidade, em condições e preços superespeciais*.

Ligue e confira o quanto vale a pena.

SulAmérica

associada ao **ING** 

Ligue **0800 777 4004**
ou faça uma simulação de valores:
www.qualicorp.com.br



*A economia depende do plano escolhido e do grupo familiar e resulta de comparações com planos de saúde individuais similares (março/2011).

Planos de saúde coletivos por adesão, conforme as regras da ANS. Informações resumidas. Condições contratuais disponíveis para análise. Grupo Qualicorp: 3 milhões de clientes. Maio/2011.