

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE DIREITO

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS: UM
ESTUDO DE CASO NOS MUNICÍPIOS DE LAJEADO/RS,
ARROIO DO MEIO/RS E ENCANTADO/RS**

Caroline Souza Coelho

Lajeado, junho de 2016.

Caroline Souza Coelho

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS: UM
ESTUDO DE CASO NOS MUNICÍPIOS DE LAJEADO/RS,
ARROIO DO MEIO/RS E ENCANTADO/RS**

Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II – Monografia, do Curso de Direito, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Fernanda Pinheiro Brod

Lajeado, junho de 2016

Caroline Souza Coelho

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS:
UM ESTUDO DE CASO NOS MUNICÍPIOS DE LAJEADO/RS,
ARROIO DO MEIO/RS E ENCANTADO/RS**

A Banca examinadora abaixo aprova a Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II – Monografia, do curso de graduação em Direito, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do grau de Bacharela em Direito:

Profa. Dra.Fernanda Pinheiro Brod – orientadora
Centro Universitário UNIVATES

Fabiane Baumann
Centro Universitário UNIVATES

Margarita Rosa Gaviria Mejía
Centro Universitário UNIVATES

Lajeado, 29 de junho de 2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha amada mãe Rosane Ludke Souza pelo exemplo de pessoas que és, diante de seu amor incondicional, ternura, dedicação e amizade, bem como por sempre incentivar-me a questionar e desvendar as incógnitas da vida com otimismo e perseverança.

Agradeço ao meu pai Irajá Luíz Coelho pelo amor, carinho e zelo demonstrados e também pelo maravilhoso senso de humor que tens, deixando minha vida mais doce e alegre.

Agradeço ao meu namorado, amigo, colega e confidente Thomas Felipe Coser pelos maravilhosos momentos que vivemos, por todo o amor, companheirismo diário, apoio na vida pessoal e profissional.

Agradeço aos meus irmãos de coração Anderson Klauck Togni, Cristiano Da Costa, Tainara Lima, Júlia D'Abreu Xavier e Thomaz de la Rosa da Rosa, pela amizade, companheirismo e cumplicidade, bem como pelas histórias maravilhosas que compartilhamos.

Agradeço às minhas queridas amigas Cláudia Sommer Maia, Sissi Holderried e Nadia Latosinski que contribuíram com meu crescimento profissional durante o período de estágio na Promotoria Criminal de Lajeado do Ministério Público Estadual, bem como pelos momentos de diversão nas nossas viagens e encontros.

Agradeço aos queridos amigos e grandes mestres Pedro Miguel de Assis Remonti e Patrícia Busnello Viana de Oliveira pela amizade que mantemos, bem como por todo

apoio profissional, confiança e incentivo durante a vida acadêmica.

Agradeço a todos os professores que participaram da minha formação acadêmica, em especial à minha orientadora Dra. Fernanda Pinheiro Brod, pela profissional exemplar que és, bem como por todo o apoio e incentivo para o desenvolvimento desta pesquisa e de futuras pesquisas na área trabalhista.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo geral analisar se os direitos e garantias trabalhistas dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho estão efetivamente sendo aplicados aos coletores de resíduos dos Municípios de Lajeado, Encantado e Arroio do Meio. Trata-se de um estudo de caso, desenvolvido por meio do método dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica documental e com a utilização de coleta de dados por meio de formulários respondidos por trabalhadores das cidades mencionadas. O presente estudo aborda a retomada histórica do direito do trabalho no Brasil até o advento da Constituição Federal de 1988, que incorporou o trabalho aos direitos fundamentais, bem como examina aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho, no que toca as suas regras e princípios específicos. Analisa as condições de trabalho que propiciam omissões nos contratos, com atenção à terceirização e seus impactos na relação trabalhista. Igualmente busca identificar as condições que aviltam a saúde mental e física do trabalhador, assim como as que provocam desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Conclui-se que ocorre supressão de direitos trabalhistas, de forma velada, pelos empregadores, seja empresa terceirizada ou administração pública, sendo que nos casos de contratos de serviço terceirizado o risco de desvirtuação do contrato é menor por conta do temor de ações no Poder Judiciário dessa forma necessária é a intensificação das fiscalizações no contrato de trabalho dos coletores de resíduos para que a legislação trabalhista e pacto laboral sejam integralmente cumpridos por aqueles que se beneficiam da mão de obra destes trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas. Coletores de resíduos. Condições de trabalho. Terceirização.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. - Artigo

ADM- Administração Pública

CC – Código Civil

CF - Constituição Federal Brasileira de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de trabalho e Previdência Social

EPI – Equipamento de proteção individual

SLAN- Sociedade Lajeadense de Auxílio aos Necessitados

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 A EXPANSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO: UM RECORTE HISTÓRICO.....	12
2.1 A evolução do direito do trabalho na história brasileira.....	12
2.2 A Constituição de 1988 e a formação dos direitos sociais.....	17
2.3 A Consolidação das Leis do Trabalho e a proteção ao trabalhador.....	24
3 A OMISSÃO NA ESTRUTURA CONTRATUAL TRABALHISTA E FATORES SUBSIDIÁRIOS PARA O DESCUMPRIMENTO DA NORMA.....	33
3.1 A terceirização e a impessoalidade no mercado de trabalho.....	34
3.2 Condições aviltantes à saúde psicológica e física do trabalhador.....	40
3.3 A invisibilidade e a exclusão social dos coletores de lixo.....	46
4 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS: UM ESTUDO DE CASO.....	53
4.1 Procedimentos metodológicos.....	53
4.2 Dados coletados com os profissionais.....	55
4.2.1 Perfil profissional dos coletores de resíduos.....	56
4.2.2 O cuidado com a saúde dos trabalhadores.....	57
4.2.3 A questão de gênero e o trabalho de coleta de resíduos.....	59
4.2.4 Ambiente de trabalho e os seus reflexos na saúde dos trabalhadores.....	60
4.2.5 A terceirização e o cumprimento da legislação trabalhista.....	62
4.3 Apreciação dos dados.....	63
5 CONCLUSÃO.....	78
REFERÊNCIAS.....	83
APÊNCICE A.....	96
APÊNCICE B.....	98

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho no Brasil foi moldado conforme as mudanças sociais presentes na história do país, ocasionalmente previsto sob a ótica dos movimentos e lutas sociais pelas melhorias das condições trabalhistas. Em diversos contextos históricos a legislação trabalhista paulatinamente ampliou a proteção ao trabalhador limitando as hipóteses de arbitrariedade dos empregadores, a fim de reduzir as possibilidades de supressão dos direitos conquistados.

A Consolidação das Leis do trabalho, constitui-se um importante instrumento para regulamentação das condições laborais, bem como para positivação de direitos que visam o amparo dos obreiros, o que está intrinsecamente ligado aos direitos fundamentais sociais dispostos na Constituição Federal de 1988, em especial no seu artigo 6º.

O contexto trabalhista atual demonstra que a legislação vigente proporciona garantias e direitos nos mais diversos âmbitos do direito do trabalho, contudo tem sido observado na prática o recorrente desrespeito e violação das normas positivadas, bem como a desvirtuação constante do contrato de trabalho.

É notório que a ampliação das formas contratuais de trabalho auxiliou na flexibilização dos direitos trabalhistas, por meio de contratos terceirizados de trabalho, os quais transferem às organizações os deveres legais e, ao mesmo tempo, utilizam os serviços de seus empregados.

Ainda há fatores que obstruem os direitos conferidos pela legislação

trabalhista e Constitucional, como, por exemplo, a constante desigualdade de gênero sofrida pelos trabalhadores, bem como a recorrência de acidentes ocupacionais diretos que afetam à saúde física e psicológica do trabalhador.

A pertinência do presente estudo decorre do fato de que, observa-se que a profissão dos coletores de resíduos tem sido esquecida pela sociedade, razão pela qual não há atenção quanto às condições laborais destes profissionais, sendo tal circunstância facilitadora para a supressão de direitos trabalhistas destes profissionais.

Diante desse panorama atual de condições laborais torna-se necessário avaliar se as normas trabalhistas estão sendo aplicadas, porquanto sua desatenção retira dos coletores os bens jurídicos tutelados pela Constituição Federal, quais sejam a saúde psicológica, física e sua dignidade.

Assim, o presente trabalho pretende, como objetivo geral, verificar se as condições laborais dos coletores de resíduos estão em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho e os dispositivos Constitucionais, bem como se há situações que propiciam a ocorrência de situações que afetam a saúde física e psicológica do trabalhador, e por consequência, sua dignidade honra. O estudo problematiza se é possível afirmar que os coletores dos Municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado sofrem supressão dos direitos trabalhistas sob a ótica contratual e na prática laboral.

O método de pesquisa adotado para composição desta monografia é o dedutivo o qual parte de fundamentação geral até uma concepção particular para alcançar conclusões formais (GIL, 2012)

A abordagem da pesquisa será quali-quantitativa, com base na coleta de dados por meio da aplicação de formulários preestabelecidos com 20 entrevistados que trabalharam como coletores de resíduos dos Municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado, bem como a utilização de dados bibliográficos que permitam a análise das informações levantadas com os pesquisados.

Conforme Denzin e Lincoln (2006, p.17): “a pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo. Consiste em um conjunto de

práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo”.

Dessa forma, para proporcionar um entendimento mais amplo sobre a evolução do direito do trabalho no Brasil, o primeiro capítulo desta monografia descreverá o progresso do direito do trabalho no contexto social brasileiro e a influência dos regimes políticos, das lutas e movimentos sociais para construção de novos conceitos sobre o trabalho, bem como discorrer-se-á sobre o status de direito fundamental que a Constituição Federal brasileira conferiu ao direito do trabalho e sua importância para o ordenamento jurídico.

No segundo capítulo serão retratadas as circunstâncias que propiciam desvirtuações do contrato de trabalho e/ou desprezo pela legislação trabalhista vigente, primeiramente abordando a terceirização trabalhista e os impactos negativos que ensejam a desvirtuação do contrato de trabalho e causam prejuízos na prática laboral. O capítulo também analisa doenças físicas e psicológicas que afetam os trabalhadores e os meios de dominação utilizados pelos empregadores. Por conseguinte, abordar-se-á a prejudicialidade da concepção patriarcal para a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho, bem como o marco para a quebra de tal paradigma com a admissão progressiva das mulheres em profissões rotuladas exclusivamente masculinas.

O terceiro capítulo apresenta a investigação realizada por meio de formulários de pesquisa destinados aos garis de varrição dos municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado, o perfil dos profissionais deste setor, bem como as condições laborais em que desenvolvem sua atividade. Em especial, será avaliado se as empresas prestadoras de serviços e a Administração Pública destes municípios efetivamente cumprem com a legislação e garantias trabalhistas quando a concessão de equipamentos adequados e ambientes que garantam a saúde dos trabalhadores.

Desta forma, avalia-se que o presente estudo é importante para construção de reflexões pessoais e acadêmicas sobre o cumprimento efetivo das normas trabalhistas com a relação à profissão dos garis de varrição, com atenção aos trabalhadores do Vale do Taquari.

2 A EXPANSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO JURÍDICO BRASILEIRO: UM RECORTE HISTÓRICO

O cenário trabalhista brasileiro sofreu inúmeras mudanças desde a época da independência nacional até a promulgação da Constituição Federal de 1988. Diversas lutas e mobilizações sociais influenciaram a legislação acerca das relações de trabalho, uma vez que inicialmente eram fundamentadas na coercitividade para a dominação e controle dos empregados.

Distintos foram os regimes políticos adotados ao longo dos anos, os quais influenciaram diretamente no modo como o direito do trabalho foi ponderado. Por vezes, houve momentos de avanços no tratamento de tal matéria, mas igualmente ocorreram épocas de estagnação, retração e intolerância diante das reivindicações justrabalhistas.

Portanto, a intenção do presente capítulo é estudar brevemente o desenvolvimento histórico do direito justrabalhista brasileiro e sua repercussão nas relações de trabalho, bem como a ampliação dos direitos e garantias laborais até os dias atuais.

2.1 A evolução do direito do trabalho na história brasileira

Quanto à evolução do direito do trabalho, verifica-se a possibilidade de classificá-lo em três momentos distintos, quais sejam: a) o período que abrange a época da Independência brasileira até abolição da escravatura; b) o período compreendido entre os anos de 1888 a 1929; e, por último c) desde a revolução de 1930 até a presente data (NETO; CAVALCANTE, 2015).

No que toca o primeiro período, a doutrina é majoritária em negar a escravidão como parte da evolução do direito do trabalho brasileiro. Conforme Marques e Abud (2013, p. 03): “A escravidão é a primeira forma de trabalho conhecida. Nesta fase, não encontramos direitos, pois os escravos não eram considerados pessoas capazes de adquiri-los”. Ademais a condição de escravo era transmitida aos herdeiros, sem qualquer possibilidade de reversão ou questionamento quanto à legalidade por parte destes (CASSAR, 2012).

No mesmo cotejo, nas palavras de NETO e CAVALCANTE (2015, p. 4):

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos, não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

A principal justificativa para o trabalho escravo era a produtividade social, uma vez que o trabalho não pertencia ao escravo, mas ao seu proprietário, motivo pelo qual não havia escolha dos instrumentos de trabalho, tempo dedicado para a atividade e a melhor forma para execução das atividades (ZAINAGHI, 2015).

Acerca da exclusão da época escravagista da evolução trabalhista, Delgado (2014, p. 106) argumenta que:

Não se cabe pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justralhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888 é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil).

Em 13 de maio de 1888 a escravidão foi abolida no Brasil por intermédio da Lei Áurea, a qual é considerada como o marco referencial mais significativo que outros diplomas para o direito do trabalho, porquanto eliminou da ordem jurídica vigente a escravidão e estimulou a “incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego”, DELGADO (2014, p. 106-107).

Posteriormente à fase da abolição da escravatura, inaugura-se a segunda fase da evolução trabalhista, cujo período compreende os anos de 1888 a 1930, sendo implementado um novo modelo de trabalho, contudo, sem êxito, uma vez que o autoritarismo e o rigor dos empregadores permaneciam intactos nas relações trabalhistas (ZAINAGHI, 2015).

O marco deste período histórico é a liberdade de associação, disposto na Constituição Federal de 1891, por intermédio de leis de sindicalização dos profissionais industriários, agricultores e a criação de profissões liberais. O Código Civil de 1916 disciplinou a locação de serviços, através de leis sobre acidente de trabalho, caixas de pensões, aposentadoria e férias (CASTRO, 2016).

Esta fase evolutiva foi marcada por inúmeras iniciativas, com o propósito de garantir melhorias trabalhistas, das quais se destacam: a) a concessão de quinze dias de férias aos ferroviários, pelo Ministro da agricultura; b) a garantia à liberdade de trabalho; c) o Decreto 1.313 estabeleceu a fiscalização das indústrias fabris, com a fixação do trabalho em sete horas, prorrogáveis por mais duas horas para menores, bem como a proibição do trabalho para menores de doze anos e labor noturno aos menores de quinze anos; d) a Lei 1.150 disciplinou sobre os salários dos trabalhadores rurais, os quais ganharam privilégio de pagamento em caso de dívidas; e) os ferroviários adquiriram estabilidade após completarem dez anos de serviço, bem como criou-se um caixa de aposentadoria e pensão para categoria; f) a concessão de quinze dias de férias aos empregados e operários dos estabelecimentos comerciais, industriários, bancários e trabalhadores de instituições de caridade (NETO; CAVALCANTE, 2015)

Conforme Delgado (2014) o último período da evolução histórica trabalhista é denominado como institucional/oficial. Tal período assim é denominado por conta

da revolução de 1930, que se constituiu como um marco na oficialização do direito, ao passo que as relações de trabalho passaram a gozar de completa aceitação legal (NETO; CAVALCANTE, 2015).

Merece destaque, deste período, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de discorrer sobre as impasses sociais indispensáveis para os trabalhadores brasileiros (ZAINAGHI, 2015). Por conseguinte, uma série de diplomas legais foram disciplinados na época do governo provisório(1930-1933), dos quais destaca-se: a) Decreto 19.671/31, sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, b) Decreto 20.465/31, acerca da reforma da legislação dos Caixas de Aposentadoria e Pensões; c) Decreto 21.364/32, o qual regula o horário para o trabalho na indústria, d) Decreto 21.175/32 regula condições de trabalho para as mulheres na indústria e comércio; e) estabelece a criação da Carteiras Profissional (NETO; CAVALCANTE, 2015)

Ainda, conforme os autores supracitados (2015), para resolução dos conflitos trabalhistas existentes na época, estabeleceram-se as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento. Destas, as primeiras tratavam de conflitos de cunho coletivo, contudo, não dispunham de competência para julgá-los, desta forma o processo só poderia encerrar por meio de acordo com a lavratura da ata de audiência, e, sendo inexitoso o acordo, os autos eram remetidos ao Ministério do Trabalho.

Por seu turno, as Juntas de Conciliação e Julgamento visavam a resolução de litígios de caráter individual, sendo competente para impor soluções ao conflito. Contudo, na fase de execução dos créditos a competência para julgamento do processo era transferida aos Procuradores do Tribunal Nacional do Trabalho (NETO; CAVALCANTE, 2015).

A Constituição de 1934, estabeleceu os direitos mínimos aos trabalhadores, bem como criou um Órgão exclusivo para resolução de conflitos decorrentes das relações laborais envolvendo capital e trabalho (SARLET, 2012).

Acerca das características da Carta Magna, houve inovações no cenário jurídico com a incorporação da Justiça do Trabalho e Eleitoral aos Órgão do Poder

Judiciário; a possibilidade do voto feminino e a competência legislativa federal à Câmara dos Deputados (TRINTADE, 2014).

A evolução do direito de trabalho sofreu ínfimas mudanças de caráter prático entre os anos 1934 e 1935, sendo que a Constituição Federal contribuiu para que florescesse maior liberdade e autonomia sindical. Todavia, com o Estado de Sítio, o Governo Federal resgatou o controle absoluto das ações trabalhistas. (DELGADO, 2014).

Em 1939, foi criada a Justiça do Trabalho e, posteriormente, em 1943, foi concebida a Consolidação das Leis do Trabalho, sistematizando-se legislações, as quais foram acrescidas de novos direitos e garantias, aplicando-as a todos os empregados sem distinção da natureza laboral (LEITE, 2014). Nessa senda, é possível afirmar que o objetivo do direito do trabalho foi a positivação das leis já existentes, reunindo temas como direito individual de trabalho, direito coletivo e direito processual do trabalho (MOURA, 2015).

Além de positivação das normas jurídicas esparsas, Feliciano (2012, p. 85) observa que o objetivo da legislação trabalhista era “conciliar as classes sociais sob asas do Estado mãe, cooptando-as institucionalmente e rechaçando quaisquer resíduos de luta de classes”.

Acerca do significado histórico da Consolidação do Trabalho no direito brasileiro, destacam Sússekind *et al.* (2005, p. 67):

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos.

De outra banda, a Constituição de 1946, rompeu o modelo autoritário e ampliou os direitos sociais, destaca-se a criação do repouso semanal remunerado, a legitimação do direito de greve e a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário.

Sob a vigência da Constituição de 1967 e sua revisão em 1969, não houve modificações drásticas, apenas destaca-se a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FELICIANO, 2012)

Considerando os marcos temporais evolutivos da justiça do trabalho “o período entre 1930 e 1945 é que se manteve quase intocado. A exceção do sistema previdenciário que, na década de 60, foi afastado da estrutura corporativa sindical e dissociado desse tradicional modelo justralhista” (DELGADO, 2014, p.113):

Analisando as primeiras fases da evolução trabalhista, verifica-se que diversos direitos foram positivados e institutos foram criados, a fim tornar mais favoráveis as condições de trabalho. De outro lado, sua efetividade prática divergia conforme o momento político vivenciado na época, em movimento pendular. A década de 80, constituiu uma fase de redemocratização com a Constituição Federal de 1988, a qual conferiu ao direito trabalhista status de direito fundamental, conforme será analisado no próximo subcapítulo.

2.2 A Constituição Federal de 1988 e as garantias trabalhistas brasileiras

O arcabouço jurídico-trabalhista anterior à Constituição Federal de 1988 mostrava-se estagnado, no que toca à expansão dos direitos trabalhistas, porquanto limitava a construção de sistemas normativos autônomos, obstando a aplicação de novos institutos, como, por exemplo, as convenções e acordos coletivos de trabalho, em contrapartida com a ampliação democrática dos países Europeus.

No entanto, o novo ordenamento jurídico de 1988 consagrou os alicerces legais para efetivação das normas trabalhistas, enquadrando o trabalho aos direitos fundamentais de segunda dimensão, os quais garantem melhores condições de vida aos cidadãos.

Contudo, preliminarmente a abordagem histórica sobre a evolução jus trabalhista na Constituição Federal, impende referir que, conforme Lenza (2015), a expressão “direito de segunda geração” é referência a direitos sociais, os quais encontram-se previstos no art. 6º da Constituição Federal de 1988.

Lenza (2015, p. 1143) explica as origens dos direitos fundamentais de segunda dimensão ao referir:

O fato histórico que inspira e impulsiona os direitos humanos de 2ª dimensão é a Revolução Industrial europeia, a partir do século XIX. Em decorrência das péssimas situações e condições de trabalho, eclodem movimentos como cartista, na Inglaterra, e a Comuna de Paris (1848), na busca de reivindicações trabalhistas e normas de assistência social. O início do século XX é marcado pela Primeira Grande Guerra e pela fixação dos direitos sociais.

Analisando o transcurso temporal quando da elaboração da atual legislação pátria, percebe-se que as mudanças sociais e clamor pela elaboração de um novo texto constitucional decorreram da ruptura política pós-ditatorial. Conforme, Barroso (2015, p. 492) “a Constituição de 1988 é o símbolo maior de uma história de sucesso: a transição de um Estado autoritário, intolerante e muitas vezes violento para um Estado democrático de direito”.

Nesta esteira, é o entendimento de Martinez (2012, p. 63).

Como os seguimentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política de economia, sem ser importunados, resolveram acomodar eventuais levantes populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico (e político) estatatal para que pudessem acontecer. A construção dos direitos sociais demandava coisa diversa de uma simples operação de aferição do título de propriedade e de outorga de um bem físico a um sujeito singularmente considerado. Os direitos sociais reclamavam uma fração das vantagens que normalmente são bloqueadas em favor dos titulares dos meios de produção.

Neste diapasão, latente o desejo do legislador em ampliar os direitos fundamentais e sociais na Constituição Cidadã, com o fito de impedir a supressão dos direitos conquistados, por intermédio de reivindicações sociais, bem como pela desconfiança em relação ao legislador infraconstitucional (SARLET, 2012).

Há que se ressaltar que a Constituição Federal de 1988 inseriu os direitos voltados à proteção dos trabalhadores e das relações empregatícias no Título II, denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, atribuindo-lhes aplicabilidade imediata (art. 5º, §1º).

Segundo a análise realizada por Piovesan (2013, p. 89), através da Constituição Federal de 1988 pretendeu-se:

Construir uma sociedade livre, justa e solidaria, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, constituem os objetivos fundamentais do Estado brasileiro.

Em idêntica linha de pensamento, para Moraes (2014, p. 203) “A Constituição de 1988, portanto, consagrou diversas regras garantidoras da socialidade e corresponsabilidade, entre as pessoas, os diversos grupos e camadas socioeconômicas”.

Perceptível, portanto, o enquadramento dos direitos sociais de segunda dimensão como vertente dos direitos fundamentais intrínsecos aos seres humanos, pelo legislador pátrio, a fim de regulamentar e garantir a igualdade das relações sociais que envolvam relações de hipossuficiência de uma das partes. Ricciteli (2007, p. 113) traz a baila a seguinte definição de direitos sociais:

Ele deve interferir a fim de garantir o equilíbrio entre os desiguais, ou compensar a desigualdade do hipossuficiente em uma relação com a parte mais forte. Alguns exemplos clássicos são a relação entre empresas fornecedoras e os indivíduos consumidores e a relação entre empregadores e empregados. São designados também como direitos econômicos, sociais e culturais, típicos de uma legislação social. Dirigidos a todos os seres humanos, agora não mais se destinam a indivíduos isolados, mas sim como partes integrantes de uma sociedade, de uma categoria social, considerada mais frágil em determinadas relações sociais.

Portanto, considerando que os direitos sociais primam pelo bem-estar coletivo, são necessárias a ampliação e evolução jurídica de tais garantias, permitindo que as alterações dos cenários econômico, político e social não restrinjam o surgimento de novas garantias constitucionais. Deve a legislação se adequar com as alterações sociais contemporâneas, a fim de regulamentá-las, porquanto indispensável à conjunta modificação dos dispositivos legais (GONÇALVES, 2003).

No que toca ao Capítulo II, da Constituição Federal de 1998, Futterleib (2012) elenca os direitos sociais em três categorias distintas: a) direitos sociais relativos ao trabalhador; b) direitos sociais relativos à seguridade e c) direitos sociais relativos à educação e à cultura. No entanto, em decorrência da proposta da presente monografia o objeto do estudo ficará restrito aos direitos sociais relativos a trabalho.

Sob o prisma da evolução constitucional positiva brasileira, a legislação de

1988 inovou e ampliou significativamente a intensidade das garantias trabalhistas de forma qualitativa e quantitativa, por meio de sua inclusão no título dos direitos fundamentais, bem como pelo numeroso rol de direitos atribuídos ao trabalhador (SARLET; MARINONI, MITIDIERO, 2015).

Acerca da relação estreita do direito constitucional e do direito laboral, Gonçalves (2003, p. 68) salienta:

Em síntese, o Direito Constitucional é detentor de uma peculiaridade visível, o poder que dispõe de ditar normas que devem ser observadas por todas as demais matérias de cunho jurídico. Ademais, está mais do que evidenciado que o Direito que se debruça na análise da Lei Fundamental é o nascedouro de todo o complexo de disciplinas reguladoras da vida social. Não seria diferente na órbita do direito do trabalho.

Considerando a repressão popular vivida no contexto histórico, bem como a necessidade de ampliação dos direitos, coube ao Estado primar pela regulamentação e supervisão das relações entre empregados e empregadores, a fim de evitar que as desigualdades técnicas e financeiras influenciassem nas relações trabalhistas. Conforme Delgado (2014, p. 126)

De outro lado, o problema do trabalho também chamado de questão social, atua sobre as estruturas constitucionais, o que pode ser facilmente demonstrado pela verificação de que hoje o Estado intervencionista é o fruto direto das necessidades de solução dos problemas do trabalho. Foi exatamente a questão social que levou o Estado a descruzar os braços na cômoda posição de mero espectador em que se achava após a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, para tornar-se um participante no curso da história.

Acerca desta situação Gonçalves (2003) afirma que as garantias previstas no texto constitucional têm condão meramente exemplificativo, ao passo que estabelecem o essencial das relações laborais. Porquanto o direito do trabalho baseia-se na norma mais benéfica ao trabalhador, a qual é o verdadeiro pilar destas relações.

A respeito da ideia central de proteção do trabalho cabe salientar que está indissociavelmente conectada com a proteção do trabalhador:

Sempre que o legislador constituinte se valeu do termo trabalho, teve por objetivo a regulamentação de situações existenciais da pessoa humana (a valorização do seu agir, a sua qualificação profissional, a observância de idade mínima, a proteção contra desemprego involuntário etc.). Em suma, teve por fim a disciplina da realidade social do indivíduo enquanto este se

comunica com o outro, seja antes durante ou depois de estar investido da qualidade (ou status) de trabalhador. Gomes (2008. p 15).

A proteção de direitos mínimos dos trabalhadores parte do pressuposto de valores individuais indispensáveis, os quais encontram suporte no princípio básico da dignidade humana assegurado na Constituição Federal (CASSAR, 2012).

Ademais, verifica-se que as relações de trabalho são compostas de aparente desigualdade contratual entre as partes, razão pela qual a legislação prima pela segurança e zelo das garantias conferidas.

Gomes (2008, p. 147) esclarece quem é o destinatário de tais proteções jurídicas: “o titular do direito 'do' trabalho é apenas o indivíduo juridicamente na categoria dos trabalhadores subordinado”. Ainda, ressalta o autor supramencionado, que “o titular do direito 'ao' trabalho é a pessoa esteja ela atuando como subordinado ou autônomo, esteja ela sem ocupação imediata”.

Com atenção aos direitos previstos nos artigos 7º a 11º da Constituição Federal, Silva (2004, p. 287) classifica-os:

Os direitos relativos aos trabalhadores são de duas ordens fundamentalmente: (a) direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho, que são os direitos dos trabalhadores do artigo 7º, e (b) direitos coletivos dos trabalhadores (arts. 9ª a 11), que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade deles e, são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista.

Assim, abordada a fase histórica e conceitual dos direitos trabalhistas positivados na Constituição Federal, convém explorá-los sucintamente para completa análise da extensão das garantias laborais no texto constitucional.

Acerca dos direitos laborais, dispõe o artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Destaca-se que a doutrina majoritária considera o *caput* do referido artigo como o pilar das relações trabalhistas, visto que prevê irrestritamente a melhoria das condições sociais para o trabalhador. Ademais, é cristalino que o extenso rol de direitos constantes no dispositivo é meramente exemplificativo, conforme se

verifica da frase “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Dessa forma, em caso de dúvida quanto à aplicação de dispositivos legais, deve ser respeitada a condição mais benéfica ao trabalhador conforme regramento do artigo em comento (STÜMER, 2014).

Com atenção ao artigo 7º da Constituição Federal de 1988, (NOVELINO, 2014) classifica os direitos individuais trabalhistas em sete categorias distintas, sendo elas: a) direito ao trabalho e à garantia do emprego; b) direitos sobre as condições de trabalho; c) direitos relativos ao salário; d) direitos relativos ao repouso e inatividade do trabalhador; e) direito de proteção aos trabalhadores; f) direitos relativos aos dependentes do trabalhador; e g) direitos de participação dos trabalhadores.

Diante de um imenso rol de direitos previstos ao trabalhador em cada categoria acima listada, cristalino é que o constituinte definiu detalhadamente as estruturas básicas para gestão das relações laborais, valendo-se do *status* de norma fundamental, a fim de impedir a ocorrência da supressão de direitos trabalhistas.

Cabe, ainda, ressaltar que o fundamento base da República Federativa do Brasil, qual seja, a proteção dignidade humana, foi utilizada pelo legislador como norteador das relações laborais, garantindo a satisfação dos direitos sociais, previsto no artigo 7º, bem como para impedir que eventual omissão legal ensejasse práticas de abuso de direito por parte do empregador.

Analisando a natureza dos princípios jurídicos, trata-se de “enunciado lógico, implícito ou explícito, que, por sua grande generalidade, ocupa posição de permanência nos horizontes do sistema jurídico e, por isso mesmo, vincula, de modo inexorável, o entendimento e a aplicação das normas jurídicas” (NUNES, 2010, p. 51). Os direitos fundamentais permitem que a dignidade da pessoa humana seja exercida de forma completa, nos casos em que a norma é ausente ao tutelar direitos de forma específica (PADILHA, 2014).

Acerca dos princípios constitucionais brasileiros refere Bastos (1999, p. 133):

Os princípios constitucionais são aqueles que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica. Isto só é possível na medida em que estes não objetivam regular situações específicas, mas sim desejam lançar a sua

força sobre todo o mundo jurídico. Alcançam os princípios esta meta à proporção que perdem o seu caráter de precisão de conteúdo, isto é, conforme vão perdendo densidade semântica, eles ascendem a uma posição que lhes permite sobressair, pairando sobre uma área muito mais ampla do que uma norma estabelecadora de preceitos. Portanto, o que o princípio perde em carga normativa ganha como força valorativa a espalhar-se por cima de um sem número de outras normas.

A dignidade da pessoa humana tem como base o reconhecimento valorativo que o ser possui, como indivíduo único, em face dos demais (FILHO, 2015). Ademais, a dignidade humana concretiza seu propósito na satisfação do bem-estar físico, moral e intelectual do trabalhador no ambiente de labor, porquanto permite ao trabalhador obter recursos financeiros necessários para suprir as necessidades básicas e melhorar a qualidade de vida (MARQUES, 2007).

Nesta senda, refere Moraes (2014, p. 18):

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.

O princípio da dignidade humana é de suma importância nas relações laborais, tendo em vista que neste modelo de relação jurídica é evidente a desigualdade financeira e/ou técnica em detrimento do empregado, cuja dependência oportunizava uma série de renúncias e afrontas a sua dignidade, em que pese a lei procurar restringir toda forma de aviltamento as condições laborais. Outrossim, o meio ambiente do trabalho está incorporado ao rol exemplificativo dos direitos fundamentais, uma vez que prima pela existência do respeito à dignidade humana, ao passo que o entende como único, insubstituível e fundamento base da República Federativa (GARCIA, 2014).

De outra banda, o princípio da boa-fé igualmente é aplicado nas relações trabalhistas, uma vez que as partes devem primar pela lealdade e boa-fé, desde a fase pré-contratual, sob pena de responsabilidade civil. A parte desleal ser condenada ao ressarcimento do dano emergente, lucros cessantes e eventuais danos morais causados. (RESENDE, 2015).

Nesta mesma esteira, o autor mencionado (2015), cita o princípio da razoabilidade como secundário no cenário trabalhista, uma vez que as relações trabalhistas demandam bom-senso e razoabilidade entre as partes, em casos que não haja previsão legal. Esse princípio possui maior relação com o poder disciplinador do empregador, cujas medidas de repressão devem ser dotadas de razoabilidade e proporcionalidade. Ademais, a partir do princípio da razoabilidade constitui-se, por exemplo, a ideia de horas *in itinere* e responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, disposta na Súmula 331.

Desta forma, verifica-se que o Diploma Constitucional de 1988, ampliou as garantias trabalhista e ampliou o rol de princípios correlacionados a área trabalhista, efetivando o direito social ao trabalho, respeitada a integridade física, psicológica do trabalhador.

Realizada a breve análise dos direitos sociais inseridos na Constituição Federal e dos princípios correlatos ao direito do trabalho concebidos na Constituição Federal de 1988, cumpre analisar a proteção ao trabalhador no dispositivo legal específico, qual seja, a Consolidação das Leis do Trabalho

2.3 A Consolidação das Leis do Trabalho e a proteção ao trabalhador

A Consolidação das Leis do Trabalho possui a função normativa de estabelecer em seu corpo o regramento fundamental das relações laborais e a forma para resolução de conflitos, bem como possui mecanismos para proteção do empregado em face do empregador, uma vez que é a parte frágil da relação de emprego (NETO, 2005).

Magano (1989, p.35), define o direito do trabalho como “conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”.

No que toca à definição de direito do trabalho, os apontamentos do professor Sússekind et al (2005, p. 109):

Conforme já tivemos a oportunidade de escrever, poder-se-ia afirmar que a expressão ‘Direito do Trabalho’ é excessiva, porque do seu campo de

aplicação se subtraem várias formas de prestação de serviços, tais como a empreitada, a relação de emprego dos funcionários públicos e algumas formas de prestação de serviços autônomos; é restritiva, porque vários dos seus capítulos não se subordinam necessariamente ao trabalho ou ao homem-trabalhador. Os argumentos, porém, são fracos, pois, 'na verdade, o Direito pressupõe, via de regra, o homem em ação. Ora, se tal ação for de ordem construtiva, não há como se negar, qualquer que seja a natureza, que ela realmente representa trabalho, no sentido lato de dever social, como quer a Constituição. Ademais, às formas de trabalho que escapam à sanção do Direito do Trabalho correspondem outras disciplinas jurídicas, de formação consolidada e tradicionalmente reguladoras de tais modalidades da atividade humana (o Direito Administrativo, nas relações de emprego público; o Direito Civil, nos contratos de empreitada, nos de mandato ou na proteção aos direitos autorais etc.). Se representam formas de trabalho, são mais de interesse administrativo ou civilista que puramente laboral'. Aliás, a Administração Pública, não só no Brasil, mas em inúmeros países, vem aplicando, cada vez mais, a legislação de proteção ao trabalho a seus servidores, sendo que o direito comparado registra a tendência de assegurar-lhes o direito de sindicalização, tal como explicitado pela nova Constituição brasileira e por convenção da OIT.

Importa destacar que o direito do trabalho não pode ser analisado como um direito desassociado dos demais, uma vez que indispensável a interdependência com os outros ramos do direito. Sucintamente, destaca-se a correlação como demais ramos do direito: a) direito constitucional, no que toca a organização das relações de trabalho e aos princípios constitucionais que primam pelo bem-estar social, b) direito civil é considerado o pilar fundamental do direito do trabalho, sendo fonte subsidiária deste em caso de ausência legislativa no que toca as relações laborais contratuais; c) direito processual: é o instrumento de efetivação da legislação trabalhista, uma vez é o método de formalização material das normas disciplinadas, e d) relação com direito previdenciário, uma vez que disciplina sobre as verbas oriundas das relações laborais, ademais o trabalhador é contribuinte obrigatório do sistema previdenciário. (NETO, 2005).

Quanto às funções primordiais do ordenamento justralhista, destaca-se a função normativa quando da elaboração de um regramento legislativo para resolução dos conflitos trabalhistas; a função tutelar enquanto atua como protetor dos empregados, e a função social, uma vez que prima pela paz e resolução dos conflitos trabalhistas por meio de ações preventivas legalmente (NETO, 2005)

Neste contexto, o direito do trabalho objetivou regular as relações laborais de forma ampla, atuando sobre os direitos de natureza individual e coletiva. A primeira dispõe sobre o contrato de trabalho, obrigações e deveres das partes, ao passo que a segunda atinge a esfera maior denominada autonomia privada coletiva, das quais

fazem parte as organizações coletivas de empregados e empregadores. (DELGADO, 2003).

Ademais, o fito de proteção ao trabalhador ocasionou que o ramo trabalhista detivesse características peculiares e distintas dos demais ramos jurídicos, as quais pode-se destacar: a) intervencionismo: na proporção em que controla o poder econômico, para evitar a sobreposição do capital sobre o trabalho; b) protecionismo enquanto conservador do equilíbrio contratual das partes, em favor do ente mais vulnerável na relação, por meio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, em casos de vigência simultânea; manutenção de condições contratuais mais benéficas e interpretação legal ou contratual mais favorável ao trabalhador em caso de dúvida; c) reformismo sociais: possibilidade de reformar, alterar e pactuar novas condições de trabalho em momentos de crise; d) coletivismo: preservação do interesse coletivo, em detrimento do individual; e) expansionismo: capacidade de criação de novas garantias e proteções ao trabalhador; f) cosmopolitismo: o direito do trabalho extrapola quaisquer fronteiras territoriais para buscar direitos que promovam o bem-estar social do trabalhador, ao passo que se inspira em convênios internacionais, convenções, protocolos e recomendações da organização internacional do trabalho (MARTINS, 2015).

Em suma, percebe-se que o direito do trabalho, particularmente, busca renovar-se e enquadrar-se no contexto social trabalhista contemporâneo, buscando estender a proteção ao trabalhador. Desta forma, o artigo 8^o da CLT permite ao magistrado, em caso de omissão legal, utilizar os costumes, a jurisprudência, os princípios e outros critérios para apreciação nas lides trabalhistas. O próprio legislador reconhece o uso de outras fontes como criadoras de direito, contudo estabelece que o critério principal é a prevalência intersocial (CUNHA, 2010).

A doutrina classifica as fontes do direito do trabalho em fontes materiais e formais. A primeira decorre do momento histórico e fatores históricos que originam o direito positivo, cita-se como exemplo as reivindicações trabalhistas por condições melhores de trabalho, por seu turno as fontes formais estão relacionadas com a

1 **Art. 8º** - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

forma jurídica empregada para regulamentação do fato social, representam o momento histórico através da exteriorização das normas jurídicas, dotadas de generalidade, abstração, impessoalidade e imperatividade (RESENDE, 2015).

Os princípios jurídicos estão relacionados às fontes formais do direito do trabalho, e exercem distintas funções no ordenamento jurídico, servindo como fundamento e inspiração quando da elaboração da norma, suprem as lacunas e omissões legislativas e atuam como fonte orientadora na interpretação de determinados dispositivos (SARAIVA e SOUTO, 2014).

Acerca dos princípios justrabalhistas destaca Araújo (1996, p.74):

Os princípios são importantes no direito do trabalho, em face de suas características peculiares. Trata-se de um ramo do direito histórico e de situação, com caráter concreto e em constante expansão. Essa expansão leva a uma constante reinterpretação, por seus próprios fundamentos, de toda a ciência jurídica. Também possui contradições, como a oposição, no mesmo sistema de normas, entre o econômico e social. No âmbito coletivo, utiliza técnicas individuais e liberais, havendo negociação de cláusulas com abrangência genérica e abstrata (acordos e convenções coletivas). Todas essas antinomias geram um constante atrito entre as normas, sempre colocando em risco a unidade e a coerência do sistema. Por essa razão, os princípios servem para garantir a coesão da disciplina.

O direito do trabalho possui quatro princípios básicos reconhecidos pela doutrina e jurisprudência, quais sejam: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da proteção ao trabalhador prima pela igualdade jurídica dos contratantes, equilibrando a relação existente entre as partes. Desta forma, o direito do trabalho protege a parte economicamente inferior, evitando a renúncia de direitos por temor à ruptura da relação trabalhista. Conforme Plá Rodriguez (2000, p. 24-25) o princípio fundamental das relações trabalhistas pode ser subdividido em três subprincípios: a) *in dubio* pro operário; b) aplicação da norma mais favorável e c) regra da condição mais benéfica ao trabalhador.

O princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador é aplicado no caso de conflitos entre duas normas aplicáveis ao mesmo trabalhador, desta forma deve-se optar pela norma mais favorável ao empregado (FILHO, 2002).

No ramo justralhista, não há hierarquia entre as normas do direito do trabalho, porquanto utiliza-se a fonte mais benéfica ao trabalhador, desde que acima do mínimo legal, prevalecendo o que lhe seja mais vantajoso (CASSAR, 2014, texto digital).

Nas palavras de Saraiva e Souto (2014. texto digital).

Princípio da utilização da norma mais favorável: aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na escala hierárquica. O citado princípio atua em três momentos distintos, a seguir enumerados: 1. Aplica-se a norma mais favorável na elaboração da regra jurídica, na qual as novas disposições legais devem estabelecer regras mais favoráveis aos trabalhadores, determinação essa que se encontra implícita no caput do art. 7.º da Carta maior, que menciona "...além de outros que visem à melhoria de sua condição social". 2. Emprega-se a norma mais favorável na hierarquização das regras jurídicas dos dispositivos confrontados, no sentido de que havendo vários dispositivos legais numa escala hierárquica, aplica-se o que for mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na escala. 3. Aplica-se a norma mais favorável na interpretação das regras jurídicas, quando antepostas ao intérprete duas ou mais vertentes interpretativas de determinado dispositivo legal.

O parâmetro utilizado para análise da norma mais favorável deve ser analisado sobre a ótica coletiva e sobre a classe/categoria que o trabalhador está vinculado (Garcia, 2015, texto digital).

Por seu turno, o subprincípio da condição favorável ao trabalhador, determina que as condições vantajosas para o trabalhador prevaleçam, uma vez que a nova norma não tem o condão de diminuir as conquistas alcançadas por determinado trabalhador e já estão incorporadas ao seu patrimônio (FILHO, 2002).

Destes elementos, Cassar (2014, texto digital) observa os requisitos para aplicação desta benesse "a) condição mais favorável que a legal ou a contratual; b) habitualidade na concessão da benesse; c) concessão voluntária e incondicional; d) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato". O legislador pátrio positivou tal princípio quando da redação do artigo 458² da CLT e das Súmulas 51³

2 Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas

3 Súmula nº 51 Vantagens: As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

e 288⁴ do TST, as quais mantêm relação com o princípio do direito adquirido elencado no artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal (GARCIA, 2015).

Por fim, o subprincípio do *in dubio pro operário*, permite ao intérprete, em caso de dúvida razoável entre duas normas, optar pela norma mais favorável ao empregado (FILHO, 2002, p.10).

Acerca da aplicabilidade deste subprincípio, discorrem sobre sua aplicabilidade os doutrinadores Netto e Cavalcante (2013, p.111):

Na dúvida, a interpretação é a favor do trabalhador. A sua origem repousa no princípio geral *in dubio pro reo*. Como o empregador é “que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio a parêmia *in dubio pro misero* (ou *pro operario*). Nesse antigo princípio estaria englobada não somente a dimensão de interpretação normativa (hoje referenciada pelo princípio da norma mais favorável), como também uma dimensão de aferição e valoração dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador do direito. À luz dessa segunda e combinada dimensão do princípio *in dubio pro misero* (exame de fatos e provas), propunha-se que a decisão do operador jurídico deveria dirigir-se em benefício do trabalhador em caso de dúvida no exame de situações fáticas concretas.

No que toca à aplicação deste princípio no conjunto probatório, (REZENTTI, 2015), destaca-se em contraponto que este princípio não é aplicado ao processo do trabalho, porquanto incumbe as partes demonstrarem a verossimilhança das suas alegações, motivo pelo qual entende que nestes casos o magistrado está vinculado ao princípio constitucional da primazia da realidade.

O segundo princípio das relações trabalhistas, qual seja, irrenunciabilidade de direitos, dispões sobre a proibição do trabalhador renunciar às vantagens que lhe são conferidas pelo direito do trabalho (FILHO, 2002).

Via de regra, os direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, contudo a regra possui caráter relativo, porquanto há direitos de relativamente indisponíveis, os quais possuem caráter patrimonial

Os direitos irrenunciáveis são direitos de natureza pública, que dispõe do mínimo legal, e foram pautados em momentos históricos, os quais podem ser

4 Súmula nº. 288: I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito. II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro

divididos em três grupos de normas: os direitos constitucionais, as normas de tratados e as convenções internacionais vigentes no Brasil, cita-se, por exemplo, a assinatura da CTPS, salário-mínimo e normas de proteção à saúde e segurança do trabalho (CASSAR, 2014). Já a transação de direito é possível com relação aos direitos de caráter patrimonial individual, por intermédio de concessões recíprocas que podem servir para resolução de litígios judiciais, sendo que nesta transação o empregado não pode transacionar direitos concedidos a categoria ou classe que se insere (NETO e CAVALCANTE, 2013).

Tal direito confere importante mecanismo de proteção ao trabalhador, em face da pressão exercida pelo empregador que, muitas vezes, utiliza métodos de coação e induz o trabalhador a dispor de direitos adquiridos, em face do temor a perda do emprego (SARAIVA e SOUTO, 2015)

O terceiro princípio do direito do trabalho, se refere à primazia da realidade, o qual confere preferência a realidade fática verificada na prática da prestação de serviço, em detrimento dos documentos que incorporam o contrato de trabalho, em caso de discordância entre ambos (FILHO, 2002)

Acerca do conceito de contrato aparente de trabalho destaca Delgado (2014, p. 206):

No direito do trabalho, deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação dos serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato de trabalho não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação dos serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato desponham, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação). O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.

O objetivo do legislador ao disciplinar este princípio foi impedir a ocorrência de procedimentos fraudulentos praticados pelo empregador, com a intenção de tentar

mascarar vínculos empregatícios existentes ou conferir direitos menores do que os realmente devidos ao empregado (SARAIVA, SOUTO, 2014).

Sob a ótica da prática trabalhista vivenciada no local de labor destaca Araújo (1996, p. 90) as possibilidades de desvirtuação ou falha que ensejam a distorção da realidade fática:

O desajuste entre fatos e documentos pode ocorrer de várias formas, incluindo-se dentro da abrangência dos vícios de vontade, já que normalmente expressam uma declaração de vontade e respeito de determinada prestação ou condição contratual. Os vícios podem resultar da intenção deliberada de simular uma situação jurídica, de dolo, de erro, de coação e de fraude contra terceiros. Pode-se, ainda, derivar da própria falta de organização do empregador, que mantém registros atrasados, ou não atualizados, ou, ainda, descumprir certos requisitos formais estabelecidos em lei. No âmbito processual, o princípio da primazia da realidade deve ser compreendido no contexto do princípio inquisitório, peculiar ao processo do trabalho, e do princípio da busca da verdade real pelo julgador. A estes ainda, se somaria o princípio da livre apreciação das formas e do convencimento racional a tendência dos processualistas é exatamente a de privilegiar a busca da verdade real, e não apenas a verdade processual, pois ao ordenamento jurídico não apenas qualquer solução da lide, mas sim, a melhor solução possível. Não há uma hierarquia na produção ou valoração de provas, e todas aquelas que forem produzidas no processo devem ser examinadas em cotejo com as demais, dentro de todo o contexto de uma visão crítica, sempre coincidência do princípio do contraditório, isto pode ser entendido com uma decorrência da natureza de ordem pública das normas processuais.

Neste ínterim, verifica-se que o princípio da primazia da realidade pode igualmente ser adotado para proteger o empregador nos casos em que tenha agido por engano, de boa-fé, e esteja sofrendo coação e distorção por parte de funcionário de má-fé.

Por fim, o direito do trabalho direciona-se pelo princípio da continuidade das relações laborais, uma vez que prima pela duração das relações laborais. Filho (2015, texto digital) destaca que: “para que o homem possa realizar seu desejo de constituir um lar e formar uma família, é preciso que encontre um emprego seguro, protegido contra despedidas arbitrárias e, preferencialmente, a prazo indeterminado”.

Acerca das condições que influenciam a permanência do vínculo laboral, brilhante é a análise do jurista Araújo (1996, p. 93):

O que importa dizer é que o princípio em si apresenta várias projeções, a saber: existe uma preferência pelos contratos de duração indefinida sendo

que contratos de duração finita devem ter cláusula expressa; o direito do trabalho tem amplitude para admitir transformação no contrato de emprego, e os pactos adicionais, modificados ou inovatórios, expressos tácitos, não prejudicam sua existência e vigência; o contrato se conserva mesmo diante de descumprimentos e nulidades, substituindo-se a cláusula nula por aquela que for infringida; existe resistência a rescisão patronal; as interrupções são consideradas como suspensões; e, por último, o contrato é prolongado em que pese a substituição do empregador. Vale ressaltar que todas estas projeções são acolhidas pelo direito positivo brasileiro (por exemplo, os artigos 443, 451 e 452, da CLT), e praticamente unânimes na doutrina e jurisprudência, (por exemplo, súmula 212 do TST).

Assim, verifica-se que a lei oportuniza a continuidade do contrato de trabalho, evitando as demissões e buscando alternativas para preservação contratual, por intermédio de mecanismos de inovatória dentro da relação jurídica, que evitem o encerramento do vínculo empregatício.

Em que pese a Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho primarem pela proteção do trabalho, observa-se que algumas garantias legais ainda são descumpridas na prática laboral e aviltam a integridade física e psíquica dos trabalhadores, conforme será analisado no decorrer da presente monografia.

3 A OMISSÃO NA ESTRUTURA CONTRATUAL TRABALHISTA E OS FATORES SUBSIDIÁRIOS PARA O DESCUMPRIMENTO

Hodiernamente, observa-se o descumprimento das garantias trabalhistas e direitos constitucionais por conta da recorrente desvirtuação do contrato de trabalho, firmado no momento da pactuação, ao passo que a realidade fática vivenciada pelo trabalhador no ambiente laboral é completamente diversa dos termos ajustados.

Atividades em desacordo com a legislação vigente, desatenção às normas de proteção à saúde física e psicológica e discriminação por conta do gênero dos trabalhadores são recorrentes nas relações laborais, motivo pelo qual merecem atenção e discussão, a fim de que o trabalhador possa desempenhar suas funções sem sofrer limitações físicas ou psicológicas.

Nota-se que o mercado de trabalho sofre alterações conforme a condição econômica do país, uma vez que épocas de estabilidade financeira proporcionam maiores índices de emprego e, conseqüentemente, a busca por mão de obra qualificada se intensifica. Por seu turno, épocas economicamente instáveis ensejam maior número de demissões, baixa procura por novos funcionários e predominam os discursos em prol de flexibilização dos contratos firmados para manutenção dos contratos firmados.

Diante destes quadro, pretende o presente capítulo destacar algumas situações recorrentes dos contratos de trabalho que descumprem as normas

trabalhistas que protegem o trabalhador. Posteriormente estes mesmos aspectos serão analisados no estudo de caso realizado junto aos trabalhadores pesquisados.

3.1 A terceirização trabalhista: a lucratividade em detrimento do trabalhador

Os trabalhadores que desenvolvem atividades no setor de limpeza urbana usualmente laboram para empresas terceirizadas contratadas pela Administração Pública através de processo licitatórios e mediante o pagamento mensal de uma quantia fixa à terceirizada, em troca da prestação de serviço, motivo qual será o objeto de estudo deste tópico.

Prefacialmente, cumpre destacar que a necessidade das empresas se especializarem e contratarem serviços específicos de outras empresas acompanha as novas técnicas de administração, as quais buscam o aumento da produtividade e redução de custo (NASCIMENTO, 2002). As alterações do setor econômico brasileiro na década de 50 provocaram discussões sobre as estruturas trabalhistas, instigando os grandes empresários da época a adequarem-se ao modelo industrial substituindo o trabalho braçal por equipamentos automatizados (NETO; CAVALCANTE, 2015).

Desta forma, surge o conceito da terceirização, que visa a contratação de empresa que atua como intermediador entre o colaborador e o empregador, bem como torna-se responsável pela prática de atividades especializadas em determinada função (FILHO, 2002). Mais do que isso, a terceirização tem como objetivo primordial a diminuição dos custos, por meio da descentralização da produção ou da ausência de responsabilidade direta sobre os trabalhadores (SANTOS, 2010).

O conceito de terceirização pode ser observado, nas palavras de Delgado (2014, p. 452):

No âmbito do Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro,

firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora dos serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

As razões da terceirização podem ser sintetizadas em duas em primeiro lugar a empresa intermediadora utiliza seus conhecimentos de mercado para empregar seus empregados. Ademais, concretiza os interesse do contratante, no que toca à eliminação dos custos indiretos da produção, quanto ao pagamento de salário, vigilância e coordenação dos funcionários, os quais são suportados pela intermediadora (PRUNES, 1997). A relação de parceria entre contratado e contratante permite resultados financeiros do trabalho de ambos, por meio do serviço especializado e comprometimento com resultados e autonomia de gerência (KARDEC; CARVALHO, 2002).

A terceirização influencia diretamente na relação de trabalho trazendo vantagens para o tomador de serviços no que toca à redução dos custos empresariais, simplificação na estrutura da empresa e maior competitividade no mercado de trabalho. Ao passo que os malefícios ao trabalhador englobam a redução salarial; deterioração das condições de higiene, rotatividade da mão de obra nos períodos de desemprego e impossibilidade de integração na empresa em que atua (FILHO, 2002).

A presença de três partes na celebração do contrato de trabalho faz o pacto revestir-se de características peculiares e excepcionais. Explico: primeiramente, a empresa contratante e a terceirizadora de serviço, celebram contrato escrito e que delimitam as responsabilidades comuns e especificações da contratação, o qual possui natureza civil. Por conseguinte, o contrato celebrado entre a empresa terceirizada e o empregado é decorrente do primeiro pacto e obriga o empregado a prestar seus serviços sob orientação, direção e fiscalização de outra pessoa/empresa, e, por fim, a empresa tomadora do serviço, que não possui nenhum vínculo contratual com o empregado, administra e possui poder disciplinar sobre este. (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004).

A terceirização, *lato sensu*, pode ser fragmentada em três distintas modalidades: a) terceirização de atividade-fim, cujo objetivo do negócio é a contratação de terceiros para a razão que está prevista no contrato social; b) terceirização de atividade-meio, a qual está ligada à atividade de manutenção; c)

terceirização de atividade acessória, que incorpora as funcionalidades de apoio às empresas, mas não ligadas à atividade-fim, como, por exemplo, publicidade e propaganda, transporte e limpeza do local (KARDEC; CARVALHO, 2002).

Acerca do conceito de atividade-fim e da atividade-meio, esclarece Delgado (2014, p. 468):

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Para caracterização da terceirização, os elementos fático-jurídicos da relação do empregado com a empresa tomadora de serviços, não podem envolver os requisitos do contrato de trabalho previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que tratam da relação de trabalho, e, portanto, evidenciam a desvirtuação do contrato de prestação de serviço.

Desta forma, inexistente a relação direta entre empregado e tomador de serviço, seja pela ausência de pessoalidade do empregado ou impossibilidade de subordinação jurídica entre as partes, o que impede a empresa tomadora de serviço de punir ou comandar diretamente o trabalhador. Por fim, para contratação de mão de obra terceirizada, essencial a figura da empresa intermediadora, a qual deve estar regularmente constituída e dispor de capital e demais fatores de produção para assumir os riscos da atividade (FELÍCIO; HENRIQUE, 2004).

Merece destaque a classificação quanto às condições indispensáveis para a caracterização da terceirização, conforme destacam Vargas e Silveira (2008): a) o vínculo contratual civil deve ser pactuado entre empresas idôneas e que detenham capacidade econômica para arcar com o risco inerente ao negócio e ao pagamento de todos os débitos decorrentes do contrato de trabalho; b) que a terceirização se restrinja a serviços específicos e especializados, como, por exemplo, serviços de vigilância e de limpeza, dentre outros, não sendo admitida a utilização de mão de

obra terceirizada para atividade diversa daquela para a qual a empresa terceirizada foi contratada; c) por fim, que a subordinação do empregado seja em favor da empresa que contratou o empregado, ou seja, a terceirizadora, de modo que as ordens emitidas pela empresa tomadora do serviço devem ser direcionadas à empresa terceirizada para que, por conseguinte, exercendo seu poder de direção sobre seu empregado, adote as providências solicitadas.

Dentro deste cenário de possibilidades de contratação, o Tribunal Superior do Trabalho, procurou conferir um padrão ao fenômeno da descentralização do trabalho, editando o Enunciado 331 – atualmente Súmula 331 –, para fins de considerá-la lícita e delimitar o âmbito de sua atuação para que não incluísse a atividade-fim da empresa, buscando preservar a responsabilidade da empresa tomadora de serviço (MAIOR, 2004).

Nos casos em que as regras da Súmula supramencionada são transgredidas, a jurisprudência tem entendido pela ilegalidade do contrato de trabalho, o qual será considerado nulo de pleno direito, conforme insculpido no artigo 9º da CLT, em decorrência da prevalência da realidade fática da relação empregatícia em face da legislação trabalhista em vigor. Ademais, impera no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade, o qual estipula que os fatos prevalecem sobre os aspectos formais. Dessa forma, se demonstrado que a empresa terceirizada encobre uma verdadeira relação de emprego, esta deverá ser declarada (MORAES, 2008).

As consequências da desvirtuação prática do contrato de trabalho imperam no reconhecimento do vínculo empregatício direto do empregado, em tese, terceirizado com a empresa tomadora de serviços.

Em relação à Administração Pública, a Constituição Federal conferiu especificidades em relação aos efeitos jurídicos da terceirização, porquanto determinou como requisito para investidura em cargo ou emprego público a aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, ao passo que considera nulo o ato de admissão sem atenção a tal requisito (DELGADO, 2014).

Em que pese a função primordial da Administração Pública envolva os deveres estatais perante a sociedade, é necessário ponderar que a globalização

trouxe novos moldes de estruturação trabalhista, os quais levaram a Administração substituir a concepção eminentemente gerenciadora da coisa pública e estabelecer um novo modelo de gestão voltada aos interesses dos administrados (SALVINO; FERREIRA, 2009).

Segundo os defensores da terceirização, a eficiência administrativa decorrente da prestação de serviços instrumentais por empresas especializadas permitiu que a Administração Pública concentrasse sua atenção na atividade primária (OLIVEIRA, 2015). Ainda, resulta na redução de encargos diretos e indiretos de pessoal, porquanto os serviços estatais não são mais prestados por servidores públicos, mas passam a ser executados por empregados de empresas com capital privado (GROTTI, [2012-2013]).

Conforme a atual redação da Súmula 331, V, do TST, haverá responsabilidade subsidiária do Ente Estatal, tomador de serviços, pelos salários dos funcionários caso constatado o descumprimento das obrigações contratas e for evidente a conduta culposa da administração, em especial, por falha na fiscalização do cumprimento das obrigações contratas e legais da prestadora de serviço.

Refere Delgado (2014) que o Tribunal Superior do Trabalho separou as regras relativas à terceirização quando da edição da Súmula. *In verbis*:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Embora a função primordial da Administração Pública envolva os deveres estatais perante a sociedade, o avanço e a globalização trouxeram novos moldes de estruturação trabalhista, os quais levaram a Administração substituir a concepção eminentemente gerenciadora da coisa pública, para um novo modelo de gestão voltada aos interesses dos administrados (SALVINO; FERREIRA, 2009).

Segundo os defensores da terceirização, a eficiência administrativa decorrente da prestação de serviços instrumentais por empresas especializadas permitiu que a Administração Pública concentrasse sua atenção na atividade

primária (OLIVEIRA, 2015). Ainda, destaca-se a redução de encargos diretos e indiretos de pessoal, porquanto os serviços estatais não são mais prestados por servidores públicos, mas passam a ser executados por empregados de empresas com capital privado (GROTTI, [2012-2013]).

No entanto, a doutrina e a jurisprudência ainda não pacificaram integralmente o tema, porquanto determinados juristas entendem que há indagações sobre os efeitos da terceirização ilícitas que pendem de respostas (DELGADO, 2014).

Diante das críticas, surgiram três proposições distintas sobre a desvirtuação do contrato de trabalho pela Administração Pública. A primeira corrente defende que a terceirização ilícita envolvendo entidades estatais não gera vínculo jurídico com o trabalhador, bem como não há elementos para ensejar quaisquer diferenças trabalhista em prol do empregado ilicitamente terceirizado.

Por seu turno, a segunda corrente sustenta que a contratação ilícita não pode beneficiar aquele que já tenha sido favorecido (tomador de serviço), motivo pelo qual entende correta a nulidade do contrato de trabalho e a convalidação dos atos praticados, desde o início da prestação de serviço, configurando com o ente estatal vínculo jurídico direto.

Por fim, a última corrente entende que o trabalhador terceirizado tem direito a todas verbas legais e normativas, como se prestasse seu serviço junto ao ente estatal beneficiado, contudo sem qualquer alteração da CTPS quanto à entidade empregador, em razão de expressa vedação constitucional (DELGADO, 2014).

Em contraponto às correntes doutrinárias, que abordam a concepção legal, da terceirização, Severo e Almeida (2014) destacam que a redação da Súmula 331 do TST constitui uma crise de instituições, porquanto o Poder Judiciário ultrapassou os limites de sua competência e editou regra que admite como a legal a terceirização de atividade-meio elaborando concebendo conceitos não previstos em norma legal e concebidos pela jurisprudência, ensejando a precarização da relação de emprego.

Ainda, entendem os supracitados autores (2014) que a responsabilidade da tomadora de serviços pelos créditos do trabalhador é solidária e deve ser fundamentada com base na teoria do risco disposta no artigo 927⁵ do Código Civil, uma vez que não há na Consolidação das Leis do Trabalho previsão do tema. Desta forma a aplicação da responsabilidade subsidiária acarreta a injustificável alteração das normas trabalhistas, porquanto tal instituto é mera orientação jurisprudencial e não pode prevalecer sobre a legislação civilista que é aplicável, em regra, quando a lei especial (CLT) é omissa.

Em que pese não seja um tema pacífico pela doutrina, impende destacar que a legislação trabalhista garante ao trabalhador as verbas trabalhistas pela função desempenhada, ensejando o amparo salarial para aquele que desempenhou atividades terceirizadas que continham desatenção as normas vigentes.

Conforme abordagem de Viana, Delgado e Amorim (2010) a Seção de Dissídios Individuais-1, do Tribunal Superior do Trabalho, efetivou salário equitativo na Orientação Jurisprudencial nº 383⁶, garantindo ao trabalhador ilicitamente terceirizado as verbas compatíveis ao servidor público de função assemelhada (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2010).

Neste ponto, merece destaque a Súmula 363⁷ do TST a qual dispõe que os contratos firmados com a administração pública sem a devida aprovação em concurso público encontram com os requisitos previstos no artigo 37 da Constituição Federal, motivo pelo qual não podem ser convalidados, restando ao trabalhador as naturezas salariais decorrente contraprestação desenvolvida, afastando desta forma o enriquecimento ilícito por parte da administração pública.

⁵Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem

⁶ OJ 383 - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções

⁷ Súmula 363- A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS

Conforme Severo e Almeida (2012) o fenômeno da terceirização ainda encontra resistência para sua aceitação e a ausência de uma regulamentação legal que disponha os limites, responsabilidades e deveres das partes enseja os mais variados tipos de explorações dos contratos firmados e a precarização das relações de emprego. A forma como a terceirização está inserida atualmente em nosso contexto social diverge da lógica do estado liberal e propõe um retorno ao século XVIII.

3.2 Desrespeito à saúde psicológica e física do trabalhador

A saúde no meio ambiente de trabalho, envolve a compreensão do trabalhador como condutor de sua vida pessoal e sua vida no ambiente laboral, onde mantém relações sociais com demais trabalhadores, a fim de buscar novos conhecimentos, estimar por avanços nas condições de trabalho, bem como lutar contra a desvalorização e precariedade do trabalho (AGOSTINI,2016).

Quando o empregado é contratado destina à empresa muito mais que seu tempo, pois no ambiente de trabalho utiliza sua força física, capacidade intelectual, bem como fornece suas melhores qualidades à empresa, em contrapartida deve ter garantidas e pelo empregador medidas que garantam sua integridade física e psicológica no ambiente de trabalho.

A saúde e segurança do trabalhador não podem ser vistas como obrigações facultativas do empregador, uma vez que devidamente disciplinadas em lei, por meio de normas de proteções relativas à vida do trabalhador e ambientes saudáveis para prestação de serviço (ANDRADE; ANDRADE, 2014).

No contexto legal, a Constituição Federal de 1988, objetivou prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, quando da edição do artigo 7º, XXII, a qual garante condições laborais adequadas no que toca a saúde, higiene e segurança. Desta forma, analisa as questões que envolvem a qualidade, organização do trabalho e seus seguimentos, como, por exemplo, os desgastes e tensões, decorrentes de alterações fisiológicas e psíquicas (MARQUES, 2007).

A Consolidação das Leis do Trabalho assegura no capítulo V, título II, medidas relativas a segurança do trabalho, medicina e demais providências,

estabelecendo obrigações quanto às edificações; conforto térmico; iluminação, máquinas, equipamentos, fornos e recipientes sob pressão, instalações elétricas e prevenção a fadiga (OLIVEIRA, 1998).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio de convenções, resoluções e recomendações, objetiva proteger as relações entre empregados e empregadores no ambiente de trabalho, conferindo isonomia à relação pactuada. Destaca-se a convenção 155 da OIT, nas palavras de Moraes (2002, p. 76-77):

A convenção estabelece a instituição de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (art. 4 da Convenção nº 155), após consultas às organizações representativas de empregadores e dos trabalhadores, a fim de prevenir os acidentes e os danos para a saúde do trabalhador, pela adoção de medidas que diminuam os riscos inerentes ao trabalho, observando o princípio da razoabilidade. A ação em nível nacional deve compreender: a orientação aos empregadores e trabalhadores (art.10, idem); a implantação dos meios de prevenção contra os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais (art. 11, idem) e as informações sobre o uso de máquinas, materiais e substâncias de uso profissional, quer pelo fabricante ou importador, quer pelos que fornecem ou cedem (art. 12, idem).

Tais proteções legais, visam proporcionar ao empregado um ambiente sadio e seguro de trabalho, uma vez que essencial para qualidade de vida deste, considerando que passa grandes períodos no local de labor. Nesse sentido, para Moraes (2002, p. 53):

É patente a tutela do direito à saúde como imprescindível para a própria existência humana, ainda mais quando se trata das condições de trabalho, pois o homem não pode ter saúde assegurada no meio ambiente em geral sem existir proteção no meio ambiente do trabalho, visto que, em muitos casos, este se caracteriza como o lugar onde o homem passa a maior parte da vida.

Todavia, em que pese a ampla proteção jurídica conferida ao trabalhador, verifica-se que os problemas relativos à saúde do trabalhador ainda imperam sobre as relações de trabalho. Ao passo que o comportamento social não avançou como os ideais da legislação, assinalando a divergência entre a conduta prescrita na normal e na situação fática (OLIVEIRA, 1998).

De acordo com o relatório apresentado em 2004 pelo Grupo de Trabalho Interministerial MPS/MS/TEM, verifica-se a seguinte constatação:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no

seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e o assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados.

Dessa forma, o trabalho, que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais. Muitos acidentes de trabalho, quando não matam, deixam mutilações e dependências (LARA, 2011).

O principal fator que oportuniza o descumprimento das normas trabalhistas está relacionado com o medo do trabalhador a perder o emprego, ensejando no desencorajamento de lutar por condições mais saudáveis no ambiente de trabalho, dessa forma seu principal objetivo é a garantia do emprego, em detrimento de seus direitos e de suas vontades de progresso profissional e de ter boas condições de trabalho (OLIVEIRA, 1998).

Neste contexto, o empregador utiliza-se desse temor para assediar moralmente o trabalhador, por meio de posturas discriminatórias e arbitrárias, humilhações e metas inexecutáveis, as quais ensejam o desencadeamento de transtornos psicológicos, como, por exemplo, depressão, ansiedade e distúrbios neurovegetativos (NETO, 2014).

A respeito da realidade fática vivenciada pelos trabalhadores, ressalta-se as análises de Barreto (2006, p. 107-108):

Rigorosa seleção interna entre os considerados críticos e submissos; aptos e inaptos, individualistas e solitários, doentes e saudáveis, o que constitui conduta naturalizada e disseminada entre os diferentes profissionais da saúde e recursos humanos. Mesmo a clássica prevenção dos riscos no ambiente de trabalho, segundo os relatos dos trabalhadores parece ser considerada como desnecessária diante de um mercado rico em reservas humanas, constituído de mão de obra jovem.

[...] Mesmo aqueles trabalhadores com grau de escolaridade maior, com terceiro grau completo, sujeitam-se a menores salários em novo emprego ou aceitam o que o mercado oferecer, ainda que em função totalmente desvirtuada.

Conforme análise de Marques (2007) o desgaste mental e físico pode ser observado com o ritmo acelerado de trabalho ou por conta da ausência de pausa para descanso durante a jornada de trabalho, condições ambientais de labor incorretas e técnicas de repreensão que podem ocorrer da seguinte forma: a)

repreensão explícita por meio de normas e regulamentos internos que instigam o medo do empregado, por meio de perda de prestígio, sanção e chances de carreira inalcançáveis; b) dominação sutil decorrente de atos de gratidão, em que o empregado se sente na obrigação de retribuir os favores e oportunidades em que foi beneficiado e c) desinformação para meios de exercer controle absoluto sobre o empregado pela ausência de conhecimento dos riscos à saúde do ambiente laboral ou a difusão da ideia do risco inerente à atividade laboral e pela propagação de boatos de inúmeras demissões.

Das situações acima referidas, iniciam os problemas que afetam o psicológico dos trabalhadores, manifestados pelo estresse, os quais aparecem sob diferentes aspectos “nervosismo, ansiedade, irritabilidade, fadiga, sentimentos de raiva, angústia, períodos de depressão, dor de estômago, dor nos músculos do pescoço, e ombros e palpitações” Oliveira (1998, p. 176).

O acidente de trabalho pode ser classificado em duas categorias, o primeiro previsto no artigo 19 da Lei nº. 8.213/91 é classificado como acidente que ocorre no exercício de trabalho e causa lesão corporal ou perturbação funcional consequente em perda ou redução da capacidade laboral temporária ou permanente.

Por seu turno, o segundo é definido pelo artigo 20 do referido diploma legal, o qual define os acidentes de trabalho atípicos, sintetizando-os em doença profissional, o qual é produzido por atividade peculiares ao trabalho, e doença do trabalho decorrentes de condições especiais que trabalho é realizado.

Analisa Oliveira, Zandonadi e Castro (2010?), que durante o desenvolvimento das atividades dos profissionais de limpeza urbana observa-se o presente contato com fatores de risco químico, físico, biológico e ergonômico. Para fins didáticos analisa-se cada fator exclusivamente:

Conforme Oliveira e Santos (2007?) a presença de agentes físicos pode emanar dos odores produzidos pelos resíduos, ruídos em excesso, exposição ao sol devido à ausência de protetor solar e da poeira que pode causar desconforto e problemas respiratórios. Os agentes químicos podem ser encontrados em grande número nas pilhas, óleos e graxas, bem como do contato com materiais pesados, os quais incorporam-se a cadeia biológica e provocam diversas doenças. Os agentes

biológicos estão presentes nos resíduos que transmitem doenças por conta dos micro-organismos presentes, como lenços de papel, agulhas, seringas, preservativos e papel higiênico. As causas acidentais igualmente são destacadas, no que toca ao risco de perfurações e cortes decorrentes de objetos de vidro e materiais pontiagudos (espinhos, espetos, seringas), bem como ferimentos decorrentes de ações de animais.

Os equipamentos utilizados na prática das atividades laborais necessitam atender as condições físicas dos empregados como, por exemplo gênero, estatura e peso, uma vez que a ausência de equipamentos adequado propiciam a adoção de posturas inadequadas, fadiga muscular e demais problemas ortopédicos, constituindo flagrante forma de desigualdade, invisibilidade e desamparo (BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Salienta-se que o cansaço físico, mental e movimentos repetitivos estão interligados com os acidentes de trabalho, o qual importa em deficit de atenção e permite a ocorrência de acidentes, bem como quadros de estresse, depressão e distúrbios neurológicos decorrentes do desgastes físico e mental.(OLIVEIRA, ZANDONADI, CASTRO, [2010?]).

Nesta senda, destaca-se a importância do ambiente de trabalho, o qual possui relação direta com a saúde e dignidade no desenvolvimento da atividade laboral, porquanto o trabalhador que é mal remunerado, se alimenta e mora mal, bem como necessita passar horas em ônibus, sendo o desgaste físico e mental decorrente da ausência de descanso (MELO, 2001).

A ínfima remuneração igualmente importa em restrição da liberdade e sentimento de desvalorização pessoal, porquanto o trabalhador abstêm-se dos modelos de serviço desejável e fica preso ao trabalho desumano para garantia de sua sobrevivência, de forma que a restrição do plano econômico importa na redução do ser, do poder ser e do viver (ROSA, 2014).

Nesse contexto, a sensação de invisibilidade não pode ser descartada, uma vez que presente na sociedade. Desta forma os próprios trabalhadores excluem-se da sociedade que integram por conta da perda da identidade própria e social, ao passo que começam a se observar como sujeitos por conta do trabalho com resíduos

conjuntamente com a condição de pobreza e raça/cor. (BANRDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Diante dos fatores mencionados, como medida de solução para o desaparecimento ou decréscimo dos acidentes no local de trabalho, verifica-se a possibilidade da empresa adotar as seguintes alternativas a) introdução de modificações no ambiente de trabalho, priorizando a eliminação dos riscos; b) a diminuição dos riscos de operação através da antecipação e reconhecimento dos riscos e c) a implementação de treinamentos especiais e manutenção preventiva (PORTO, 2000).

3.3 A mulher no mercado de trabalho e a desigualdade de gênero

Realizadas tais considerações, importa destacar que o desrespeito à legislação trabalhista no caso das garis não decorre apenas da terceirização ou do ambiente de trabalho prejudicial à saúde física ou psicológica, mas também do fato de que, de forma predominante, os empregados de limpeza pública urbana são do gênero feminino, emergindo a questão da desigualdade de gênero observada no ambiente laboral, o que será objeto de análise no presente subcapítulo.

A questão de igualdade de gênero no ambiente de trabalho transcende a legalidade ou ilegalidade sob enfoque normativo, pois se trata de questão cultural, que, desde longa data provoca desigualdade social e laboral das mulheres, que estão inseridas em uma sociedade com ideologia ainda patriarcal (TREVISO, 2008).

Sob esse enfoque Treviso analisa (2008, p. 22), que a desigualdade decorre de questões culturais e sociais que:

O patriarcalismo induz à construção social do direito e da política instituindo duas situações: uma visível, que é a chamada igualdade de todos perante a lei; outra, invisível, que é a efetiva desigualdade. A cultura patriarcal impõe o reconhecimento de um conjunto de valores, de crenças e de atitudes, de tal sorte que um determinado grupo humano (o homem) se considera, pela simples natureza, superior aos demais (à mulher). Do ponto de vista sociológico, o patriarcalismo constitui a base da exclusão, ou seja, o conjunto de mecanismos que estão enraizados na estrutura de uma sociedade, a partir dos quais determinadas pessoas ou grupos são rechaçados ou desprezados de sua plena participação na cultura, na economia e na política da própria sociedade em que vivem.

Em decorrência da cultura patriarcal, os primeiros exercícios produtivos desenvolvidos pelas mulheres não eram reconhecidos economicamente, porquanto estavam incorporados aos afazeres domésticos, como, por exemplo, o cuidado de crianças, limpeza e costura (LAMEIRÃO, 2016). Nesta liminar, no Brasil da década de 1950, o trabalho feminino estava restrito à educação, telecomunicação ramo alimentício, tecelagem ou comércio, desde que considerados adequados ao gênero feminino (SINA, 2005).

Por conseguinte, quando trocavam as atividades “femininas” e ousavam em novos ramos de trabalho o contexto social era mais perturbador, pois deveriam inserir-se no mercado de trabalho por ínfimo período de sua vida, visto que quando casavam ou engravidavam retornavam ao lar e só voltariam a trabalhar caso o marido não possui-se capacidade de sustentar a família (NOGUEIRA, 2004). As profissionais pioneiras em áreas exclusivamente masculinas pagavam o preço da discriminação e eram vistas como pessoas que deveriam ser vistas de longe (SINA, 2005).

As mulheres que ingressavam nas áreas científicas e artísticas deram início aos movimentos políticos e sociais iniciados nas décadas de 1960 e 1970, mais conhecido como movimento feminista, cuja luta por mudanças dos valores sociais preexistentes decorria do aumento da escolaridade e do ingresso recorrente as carreiras universitárias (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

A partir dos anos 1970 o movimento feminista suscitou inúmeras discussões quanto à luta pela emancipação feminina, combate ao “destino natural” da mulher que consistia em ser mãe, esposa e mantedora do lar e busca pela emancipação econômica e social do sexo feminino. Tais atividades oportunizaram a flexibilização dos ideais conservadores, permitindo às mulheres a inserção, sem restrição, no mercado de trabalho (NOGUEIRA, 2004).

Atualmente, embora esteja ainda arraigada na cultura brasileira a suposta fragilidade da mulher para o exercício de atividades laborais em condições de igualdade com os homens, não se pode ignorar que há muito se fala que as mulheres estão conquistando posições profissionais que exigem maior qualificação

do que no passado, como cargos de direção e funções de prestígio nas áreas da arquitetura, medicina e jurídica, por exemplo (COSTA *et al.*, 2008).

Costa *et al.* (2008) explicam que tal movimento de valorização social do trabalho feminino e conquista de ocupações qualificadas que antes eram predominantemente ocupadas por indivíduos do gênero masculino decorre do fato de que a escolaridade feminina apresenta grande crescimento, permitindo a ascensão feminina a ofícios de altos salários.

A metamorfose desenfreada no mercado de trabalho mostra-se positiva, pois novas estruturas de mercado formadas preferem o trabalho exercido por mulheres, em decorrência da capacidade de flexibilização de ideais frente as mudanças comerciais, bem como a facilidade de trabalhar em grupo e demonstrar prestatividade (NOGUEIRA, 2004).

Não obstante a ocupação de empregos com maior prestígio por mulheres, em cargos considerados exclusivamente masculinos, verifica-se que a remuneração feminina ainda é inferior, embora a qualificação técnica, disposição e rendimentos sejam idênticos entre os trabalhadores. (GALEAZZI *et al.*, 2002).

Não fosse apenas a desvantagem financeira, as trabalhadoras ainda enfrentam problemas decorrentes do tratamento pessoal frente a seus superiores hierárquicos, os quais usualmente envolvem opressões, explorações, preconceitos, controle extremo e exigências distintas da realidade vivenciada pelos homens (BANDEIRA; ALMEIDA, 2015).

Inúmeras mulheres que possuem cargos de gerência relatam que omitem as dificuldades que enfrentam em relação à questão de gênero e preferem negar a recorrência de situações vivenciadas como forma de autoproteção, pois evitam reconhecer tais problemas para não assumirem o papel de coitadas ou discriminadas, uma vez que não se encaixa com o perfil da “executiva de sucesso” (CAMARGOS; RIANI; MARINHO, 2014)

De outra banda, conforme observam Costa *et al.* (2008, p. 42), “Na outra extremidade da pirâmide social, o afluxo de mulheres ativas se concentrou nos empregos não qualificados do terciário.” Em outras palavras, ao tempo que se

observa o crescimento do número de mulheres exercendo ofícios de prestígio e de remuneração superior, também se observa o crescimento do número de mulheres em subempregos porque que não tiveram a oportunidade de buscar ensino que as possibilitassem melhores condições laborais e de vida.

Merece destaque a dicotomia verificada da presença feminina no mercado de trabalho, conforme observado Costa *et al.* (2008, p. 42):

A coexistência desses dois movimentos – concentração de uma grande parte das mulheres ativas nos empregos pouco qualificados do território e crescimento dos empregos femininos qualificados – leva à constatação de uma bipolarização, muito mais que à observação de uma segregação imóvel. Uma parte das mulheres recupera, no mercado de trabalho, o investimento bem-sucedido no sistema de formação, enquanto que a maioria delas se concentra nos assalariados que cumprem ordens. Entre mulheres, as desigualdades se reforçam.

Dentre os fatores que expõem as mulheres com baixa escolaridade à vulnerabilidade e precariedade pode-se citar a reduzida remuneração, elevada jornada de trabalho, baixa proteção social e pouca qualificação. Verifica-se que tais mulheres estão sujeitas a maior intensidade da violência, tem dificuldade de acessar bens, geralmente moram em locais afastados ou periferias e tem poucas condições de vida (CAMPOS; CAMPOS, 2016)

Como fator da baixa escolaridade e pouco retorno financeiro, pode-se citar as inúmeras responsabilidades pelas atividades do lar e cuidado dos filhos, fatores que, somados à falta de estrutura social, como falta de escolas em tempo integral e segurança pública, influenciam a retirada da mulher do mercado de trabalho, considerando que o aumento do número de responsabilidades domésticas reduz o número de horas destinadas ao mercado de trabalho (MARINHO; RIANI; CAMARGOS, 2014).

As mulheres com baixa escolaridade são atingidas pelo desemprego, ao passo que aguardam mais tempo para serem recolocadas no mercado de trabalho, tendo em vista que culturalmente são vistas como mão de obra complementar à masculina pelas empresas, ao passo que os homens de baixa qualificação possuem maior rotatividade no mercado de trabalho (LAMEIRÃO, 2016).

Acerca dos fatores que justificam o desemprego feminino destacam Alves e Correa (2009, p. 164):

Segregação ocupacional que torna o leque de profissões femininas mais estreito do que o masculino. Assim, ao oferecer mais opções para os homens, o mercado atingiria um equilíbrio em um nível mais baixo de desemprego masculino, enquanto a disputa pelas poucas ofertas de emprego feminino torna o desemprego das mulheres um fenômeno mais frequente;

Divisão sexual do trabalho que incumbe preferencialmente às mulheres as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos e os idosos no domicílio torna mais difícil a compatibilidade entre o emprego fora do local de residência e os afazeres domésticos. Enquanto o homem pode optar por um emprego que o afaste a maior parte do dia (ou da semana) da rotina familiar, a mulher precisa, em geral, conciliar trabalho e família e suas opções são mais limitadas;

As mulheres, comumente, são mais vulneráveis à falta de segurança pública e de segurança no trabalho. A menor força física e os padrões culturais sexistas da sociedade dificultam a entrada da mulher em algumas ocupações consideradas inseguras ou exercidas em horários incompatíveis com o cuidado familiar (p. ex. vigia e segurança noturno)

Neste contexto, a desigualdade social recorrente na sociedade ultrapassa a ausência de um emprego regular com carteira de trabalho assinada, visto que é valorativa e ultrapassa os preconceitos e discriminações e insere-se nas características pessoais do indivíduo, como cidadão e parte da coletividade (ROSA, 2014).

Contudo a desvalorização do trabalho feminino não é eliminada pelo aumento da escolaridade ou qualificação técnica profissional, pois, conforme já visto, os cargos de chefia e direção ocupados por mulheres não garantem salários igualitários entre os gêneros, apenas reduzem a desigualdade entre ambos e garantem certa condição de competitividade no mercado de trabalho (GALEAZZI *et al.*, 2016).

Sob esta ótica, Alves e Correa (2009, p. 209-210) definem:

Sem dúvida, o mercado de trabalho brasileiro tem características que afetam a inserção das mulheres, tais como excessiva rotatividade, precarização e, em Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil anos recentes, os efeitos da flexibilização em termos de intensificação e multiplicidades de funções. Contudo, no que diz respeito especificamente ao “gênero”, o aspecto mais significativo do mercado de trabalho é que os ganhos educacionais das mulheres não estão se traduzindo adequadamente para sua posição ocupacional e níveis salariais.

Um dos fatores que impossibilita a igualdade das mulheres é a inércia do Estado ao cumprir seu papel, conforme proteção conferida na Constituição Federal, em iniciar políticas de incentivo e apoio no que toca à reprodução da vida social. Observa-se que o poder público destina verbas públicas para projetos

transnacionais, como, por exemplo, o apoio às trabalhadoras imigrantes e não fornece nenhum subsídio às cidadãs brasileiras.

Afirmam Cunha e Fuentes (2016) que a ausência de políticas públicas que propiciam o desenvolvimento social ou implementação de auxílios retiram das mulheres que possuem filhos a possibilidade de crescimento profissional e pessoal.

Considerando a excepcionalidade de políticas desenvolvidas para redução das desigualdades, observa-se a necessidade primordial dos Entes reconhecerem a existência de desigualdade; analisarem as formas de redução, bem como avaliar a recorrência de desigualdades, impactos e formas de proteção para efetivação do combate à violência, garantia assistencial à saúde da mulher, programas de emprego e capacitação profissional e acesso à propriedade e ao crédito; por fim a incorporação do olhar da igualdade de gênero em todas as políticas públicas (FARAH, 2004).

A criação de programas que estimulem a criação de emprego e geração/aumento de renda, devem refletir a questão do gênero, porquanto permitir que a mulher se desenvolva e cresça no mercado de trabalho lhe confere autonomia financeira e circulação de renda, priorizando o sexo feminino na perspectiva de direito ou mesmo como mantenedora da família (FARAH, 2004).

Neste limiar, o combate à desigualdade social deve ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e combater quaisquer discriminações de gênero. Considerando a atual posição dos Entes Estatais, observa-se que a inércia em relação ao tema coopera para ampliação dos rendimentos de pessoas ricas, ao passo que os não ricos continuam a ficar à mercê de uma remuneração desequilibrada (LAMEIRÃO, 2016).

Considerando tais fatores, verifica-se primordial a análise de Treviso (2008, p. 8) sobre a desigualdade vivenciada pelas mulheres:

O desenvolvimento da cidadania, desde a ordem conjugal até o debate político, além das necessidades humanas para a subsistência própria e familiar (aquisição de bens materiais e imateriais necessários para uma vida digna), passa, necessariamente, pelo reconhecimento do papel da mulher na sociedade. O desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres nas sociedades atuais demanda, assim, uma dupla intervenção: nas estruturas da própria sociedade e nas formas jurídico-políticas de atuação.

Não podem as mulheres exercer os seus papéis, como legítimas titulares de direitos, sem que, previamente, sejam restituídas em sua racionalidade e autoridade. De nada adianta as mulheres serem consideradas livres e iguais se ocupam, perante a sociedade patriarcal, um status social inferior, que as posiciona, apenas, como um grupo social oprimido. Esta visão precisa ser alterada.

A busca para auxiliar o ingresso e crescimento da mulher no mercado de trabalho contribui para a desconstrução histórica da desigualdade de gênero presente entre os sexos e serve para formar uma sociedade justa e que reconheça o papel desempenhado pela mulher não apenas no ambiente pessoal com seus familiares, mas como capaz de exercer qualquer cargo ou função no mercado de trabalho, quando lhe ofertadas condições adequadas e favores para seu desenvolvimento profissional (LAMEIRÃO, 2016).

Posteriormente à análise de fatores que se encontram em desacordo com as normas trabalhistas vigentes, cumpre analisar na prática as condições de trabalho dos coletores de resíduos urbanos dos Municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado.

4 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS: UM ESTUDO DE CASO

Posteriormente a análise histórica do direito do trabalho e fatores que favorecem o descumprimento da norma trabalhista, cumpre no presente capítulo avaliar, na prática, se os coletores de resíduos, convivem com desvirtuações do contrato de trabalho, bem como observar se a atividade prestada pelos garis fere garantias e proteções constitucionais e trabalhistas.

4.1 Procedimentos metodológicos

O tipo de pesquisa possui natureza quali-quantitativa. A pesquisa qualitativa justifica-se pela compreensão das particularidades de ideias, pessoas e coisas que permitem que sejam distinguidas da coletividade de acordo com sua natureza (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2008).

Por seu turno, o método quantitativo é caracterizado pela mensuração de dados e o tratamento desses por intermédio de técnicas de estatísticas que englobam desde os dados simples até os mais complexos (RICHARDSON, 1999). Portanto “a pesquisa qualitativa proporciona melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados, e, normalmente, aplica alguma forma de análise estatística” (MALHOTRA, 2012, p. 110).

Adotou-se como procedimento, a fim de obter o resultado almejado, o método dedutivo e como técnica de pesquisa utiliza-se o estudo de caso que, conforme

Mezzaroba e Monteiro (2008, p. 124), “deve contribuir para promover novas relações em função da problemática central, firmando uma contribuição original a área de estudo do tema”.

Sobre a importância do estudo de caso para a pesquisa acadêmica, destaca Goldenberg (2012, p. 33):

O estudo de caso reúne o maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, com o objetivo de apreender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto. Através de um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado, o estudo de caso possibilita a penetração na realidade social, não conseguida pela análise estatística.

Para a coleta dos dados, emprega-se o uso de formulário de perguntas. Sobre o método utilizado no presente estudo, define Matias (2012, p. 168):

O instrumento denominado formulário consiste em uma lista formal, catálogo ou inventário destinado à coleta de dados resultantes quer da observação, quer de entrevista, cujo preenchimento se dá pelo pesquisador, à medida que os fatos ou fenômenos ocorrem ou que recebe as respostas, ou ainda pelo pesquisado sob a orientação do pesquisador.

A coleta de dados foi realizada, com vinte profissionais, de três distintos Municípios, respeitada a proporção pelo número de habitantes, os quais compreendem dez trabalhadores de Lajeado/RS, cinco de Arroio do Meio e outros cinco de Encantado/RS.

A opção por três municípios distintos deve-se ao fato de que objetivou-se evitar fatores característicos de determinado município ou do tratamento despendido pelas empresas terceirizadas aos seus funcionários, o que poderia influenciar a análise das questões abordadas na presente monografia e, por peculiaridades de cada cidade, interferir nos resultados obtidos.

Para uma análise apurada da realidade fática que se estava averiguando, utilizou-se como instrumento de pesquisa formulário, o qual se encontra no Apêndice A desta monografia, com as questões abordadas nas entrevistas relativas ao nível de escolaridade, idade, sexo e idade que o entrevistado possuía quando começou a trabalhar em tal função, bem como dez perguntas referentes às circunstâncias de trabalho dos profissionais, relacionamento com o empregador, existência de fiscalização pela administração pública, desigualdade de gênero e políticas públicas de cuidados aos filhos dos trabalhadores.

Previamente aos questionamentos realizados aos entrevistados, houve a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para o desenvolvimento das pesquisas, no qual os entrevistados confirmavam que estavam cientes do objetivo do presente estudo, que as informações pessoais não seriam divulgadas e que poderiam recusar-se a responder a qualquer momento ou desistir da pesquisa, bem como que a pesquisa se destinava exclusivamente para fins acadêmicos. Todos os participantes desta pesquisa assinaram o termo e guardaram uma cópia contendo os dados pessoais do entrevistador se desejassem esclarecimentos complementares.

Durante a fase das entrevistas três profissionais se recusaram a responder o questionário. Nos casos de recusa ou resposta incorreta/incompleta denomina-se como erro a falta de resposta (MALHOTRA, 2012). Diante desse cenário, utiliza-se na avaliação dos dados a resposta ofertada pelos vinte entrevistados, os quais incorporam a totalidade das entrevistas e, para fins estatísticos, compreendem a proporção de 100% das entrevistas.

A análise dos dados coletados é complementada com materiais bibliográficos, consistentes em doutrinas e artigos da área jurídica para uma análise ampla entre a abordagem teórica e a prática vivenciada pelos trabalhadores, relacionando os dois métodos de informações adquiridas.

4.2 Dados coletados com os profissionais

Inicialmente o formulário abordou questões intrínsecas dos trabalhadores, como, por exemplo, gênero, idade, escolaridade, local de nascimento e época da vida em que iniciou o exercício de atividades laborais.

O questionário (anexo I), foi realizado com treze questões atinentes: 1. perfil profissional dos coletores de resíduos; 2. questões atinentes ao zelo pela saúde dos trabalhadores; 3. perguntas relacionadas ao gênero; 4. questionamentos sobre o ambiente de trabalho e os seus reflexos na saúde dos trabalhadores; e 5. a terceirização e o cumprimento da legislação trabalhista no ambiente laboral dos entrevistados.

Com o objetivo de facilitar a exposição dos dados coletados passar-se-á à análise da pertinência de cada questionamento, revelando-se os dados coletados de forma a aglutinar as perguntas conforme as categorias acima mencionados para que, no terceiro subcapítulo, seja realizada a análise dos dados levantados e sua respectiva relevância na seara laboral, tendo em vista que alguns itens se correlacionam.

4.2.1 Perfil profissional dos coletores de resíduos

Na análise do perfil profissional dos entrevistados, além do gênero dos trabalhadores, que é abordado no item 3.2.3, pertine verificar o nível de escolaridade dos trabalhadores, uma vez que o trabalho precoce na vida das crianças e adolescentes contribui para o egresso escolar, porquanto assume carga de trabalho e responsabilidade adequado somente para fase adulta, desta forma, eliminando a importância do estudo como fator determinante para o futuro da criança (FERRO; LOPES; PONTILI, 2013).

Ademais, os que ingressam no mercado de trabalho urbano e rural após completarem os quinze anos possuem melhor êxitos financeiros no futuro do que aqueles que iniciam a trabalhar mais cedo (PONTILLI, SOUZA, 2008).

Em relação ao nível de escolaridade, verifica-se que 10% dos entrevistados são analfabetos e frequentaram a rede escolar até o segundo ano, 85% possuem escolaridade entre o quarto e sétimo ano e apenas 5% concluiu o ensino médio e possui curso técnico.

No caso em análise, observou-se que a maior parte dos entrevistados iniciou as atividade laborais na infância, sendo que os dados apontam que 90% começou a trabalhar entre 10 e 16 anos, e 10% entre 17 e 20 anos de idade.

Nesse ponto, observou-se que os profissionais que ingressaram no mercado de trabalho mais cedo possuem menor escolaridade, sendo que três entrevistados já auxiliavam a família no campo e não se recordam exatamente a idade que tinham quando começaram a trabalhar na infância, apenas informam que iniciaram a trabalhar entre doze e quatorze anos. Neste ponto, verificou-se que a entrevistada com maior nível escolar – curso técnico de enfermagem – iniciou as atividades

laborais aos dezoito anos, sendo que um dos fatores determinantes para que essa profissional exercesse a função de coletora de resíduo é o salário pago por seu empregador, que apresenta-se mais alto do que receberia exercendo atividade para qual se qualificou.

Em relação à localidade de origem, a maior parte dos trabalhadores entrevistados (85%) nasceram no mesmo município que trabalham, 10% dos entrevistados nasceram em localidades próximas ao município que residem e 5% são imigrantes.

Por conseguinte, após realizadas perguntas sobre os dados até então mencionados, os trabalhadores foram questionados quanto às condições de trabalho, desigualdade de gênero e questionamentos de cunho pessoal, sendo os que seguem.

4.2.2 O cuidado com a saúde dos trabalhadores

A obrigatoriedade de fornecimento e utilização de equipamentos de proteção decorrem da legislação trabalhista vigente, cabendo ao empregador orientar e preparar o funcionário para sua utilização e incorporação automática na rotina do trabalho, bem como conscientizar o empregado sobre a importância do uso e benefícios para sua própria segurança (RAMOS, 2012). Tal fato decorre do equipamento de proteção não protege o trabalhador de acidentes de trabalho, mas evita que o trabalhador se exponha diretamente com agentes insalubres (ALVES, 2013).

Outra questão importante à segurança dos trabalhadores é a prévia capacitação profissional para que desenvolvam suas atividades laborais de forma correta e segura à sua integridade física e psicológica.

Assim, para observar se efetivamente está sendo cumprida a legislação trabalhista com relação a esse aspecto, foi questionado aos entrevistados se recebem equipamentos individuais de proteção e instruções de como exercerem suas atividades diárias, como forma de avaliar se há zelo pela saúde dos obreiros.

Sobre a existência de um curso ou capacitação para a função que desempenham, 95% dos entrevistados noticiaram que não houve nenhum tipo de

instrução/informação sobre a atividade que seria exercida durante a jornada de trabalho. Apenas 5% dos trabalhadores passaram por aulas de instruções sobre as tarefas que passariam a exercer.

Em relação aos equipamentos de proteção individual (EPI), 100% dos entrevistados mencionaram que a empresa os fornece, tais como luvas, botas, capacete, protetor auricular, sendo que esse último EPI é utilizado por quem opera o equipamento soprador.

Quando questionados sobre a existência de algum tipo de acidente de trabalho (corte, fratura, lesão) pela ausência ou não de fornecimento dos equipamentos, todos os profissionais (100%) informaram que não sabem nem presenciaram acidentes no local de trabalho.

Outro aspecto relevante à saúde física dos trabalhadores é a utilização de vestes apropriadas, que os protejam dos fatores ambientais, como intempéries climáticas, bem como para que sejam identificados como coletores de resíduos a serviço do município.

Sobre esse questionamento, a totalidade dos profissionais (100%) referiu que as roupas avaliam a estatura, peso e gênero, porquanto utilizam o padrão nacional (tamanhos P, M, G), e referiram que, em caso de desproporcionalidade entre as peças e o corpo, a empresa se encarrega dos ajustes. Contudo, 90% dos entrevistados referiram que os equipamentos pesam e, por conta disso, sentem dor nas costas.

4.2.3 A questão de gênero e o trabalho de coleta de resíduos

A função de coletor de resíduos, em especial a de varrição de rua, é uma atividade tradicionalmente exercida por mulheres e evitada pelos homens em decorrência de sentirem-se envergonhados com tal atividade.

Assim, a coleta de dados buscou identificar como a questão de gênero no ambiente laboral de tal atividade possui relação com o fato de tal atividade ser predominantemente desempenhada por mulheres.

Tal questionamento é pertinente porque busca avaliar a dificuldade da mulher de se inserir no mercado de trabalho e buscar funções profissionais e remuneração almejadas, porquanto a limitação educacional associada com a discriminação das hierarquias profissionais por gênero, ocasiona a presença da mulher com menor escolaridade em empregos com salários inferiores.

Realizada a coleta de dados, constatou-se que 80% dos entrevistados são do gênero feminino e 20% do gênero masculino, evidenciando que tal atividade, de fato, é exercida com predominância por pessoas do gênero feminino.

Cabe destacar que, conforme informações coletadas nas entrevistas, os homens usualmente são encarregados de desempenhar atividades com maquinário e condução veículos de apoio para a equipe de limpeza, sendo que a atividade de varrição é, geralmente, atribuída às mulheres.

Ainda, 40% dos entrevistados entende que há competição entre o gênero feminino e masculino por vaga. Contudo, avaliam que as mulheres são mais contratadas do que homens para exercerem as atividades de varrição, bem como que os empregadores têm predileção por contratar mulheres para tal função.

Duas entrevistadas referiram que houve muitas demissões por causa da “crise econômica”, contudo tal episódio atingiu apenas os empregados do gênero masculino, visto que quase todas as mulheres permaneceram contratadas.

Em relação à existência de diferenças entre os profissionais do sexo feminino e masculino, apenas 10% dos entrevistados entendem que não há nenhuma diferença entre os gêneros, pois atuam em tarefas similares na ausência dos colegas. Já 90% dos entrevistados entendem que há diferença na profissão, pois verificam que as mulheres são destinadas para varrição enquanto que os homens trabalham capinando, cortando grama ou utilizam instrumentos pesados, como o soprador e motosserra.

Conforme referido no capítulo anterior, uma dos fatores que dificulta as mulheres de baixa renda de exercerem atividade laboral é o fato de terem filhos em idade escolar, de modo que, via de regra, quando não encontram vagas em creches municipais, deixam de trabalhar para cuidar da prole.

Como forma de verificar se esse é um dos problemas existentes no caso das coletoras de resíduos, as entrevistadas foram questionadas se tinham filhos e 85% afirmaram que sim, mas que já não estudavam mais. Por outro lado, 10% afirmaram que tinham filhos em fase escolar e 5% não possuíam.

Uma das entrevistadas asseverou que possui uma neta que não conseguiu vaga nas creches do município, de modo que a filha da entrevistada teve de pedir demissão para ficar em casa, motivo pelo qual a entrevistada é quem está provendo sustento da família, o que indica que, de fato, a existência de filhos em idade escolar implica em dificuldades decorrentes de exercer uma atividade laboral.

4.2.4 Ambiente de trabalho e os seus reflexos na saúde dos trabalhadores

Quanto ao respeito ao horário das refeições dos trabalhadores há diferença entre as localidades de exercício das atividades laborais nos municípios pesquisados. Vejamos:

No Município de Arroio do Meio os empregados entrevistados trabalham seis horas diárias, razão pela qual apenas interrompem as atividades para fazer um lanche às 9h00min, com quinze minutos de intervalo. Um entrevistado referiu que, quando esquecem o lanche, o empregador geralmente leva em um automóvel da empresa até o local em que estão trabalhando.

Em Lajeado, considerando a jornada de 08 horas diárias, dividida entre dois grupos (dia e noite), verifica-se que 25% dos empregados trabalham no grupo da manhã e evitam almoçar no trabalho, uma vez que trabalham longe da sede da empresa e não é viável andar por grandes trechos com equipamentos pesados para almoçar no refeitório da empregadora. Por seu turno, 25% dos trabalhadores noturnos têm horário para lanche e igualmente jantam na sede da empresa, uma vez que estão mais próximos das áreas centrais e iniciam do ponto mais longe e concluem as atividades no ponto mais próximo da sede da empregadora, quando então jantam às 20h30min.

Ainda, em relação à alimentação, destaca-se que os trabalhadores do município de Lajeado/RS ganham vale-alimentação, contudo é restrito a um único mercado na região central da cidade, motivo pelo qual os trabalhadores que varrem

locais distantes têm dificuldades de utilizá-lo para aquisição de refeições e, se necessitam do almoço, devem utilizar sua própria renda para adquirir alimentos em outros estabelecimentos comerciais da proximidade do local em que estão trabalhando. Ademais, uma das entrevistadas referiu que, quando necessitam esquentar café os moradores locais e donos de estabelecimentos sempre os auxiliam.

Quando questionados sobre os locais que utilizam para fazer as necessidades fisiológicas, 100% dos trabalhadores informaram que utilizam banheiros públicos, bem como de instituições públicas como o INSS, hospital. Eventualmente utilizam, ademais, os sanitários de estabelecimentos comerciais, como lojas e mercados. Apenas 10% dos entrevistados entendem que há um preconceito velado com os trabalhadores da varrição.

No mais, objetivando avaliar se os trabalhadores entrevistados sentiam-se bem com a atividade laboral que exercem, bem como verificar se há evidências de descontentamento com o trabalho ou eventual indício de assédio moral por parte dos munícipes, dos fiscais ou dos próprios empregadores, foi perguntado aos entrevistados se escolheriam outra profissão.

Durante o transcorrer das entrevistas, os trabalhadores foram questionados sobre o desejo de desempenhar outra atividade/profissão, de modo que 70% dos entrevistados não desejam trocar de emprego, pois gostam da liberdade que o trabalho de varredor lhe fornece, avaliam, ademais, que o salário é adequado e supre as necessidades, afirmando, também, que a qualidade de vida durante a jornada de trabalho é melhor do que em grandes empresas frigoríficas e calçadistas. Já 15% do total de entrevistados não se imagina em outra profissão e gosta das atividades que desempenha e, por outro lado, 10% dos entrevistados gostaria de exercer outra profissão, mas o nível de escolaridade não os permite angariar oportunidades melhores. Por conseguinte, 5% gostaria de retornar ao antigo emprego, se o salário não fosse baixo em relação ao número de horas trabalhadas no antigo vínculo empregatício.

Destaca-se que todos os profissionais apontaram a questão salarial como um dos motivos mais importantes para permanecerem no emprego, bem como a preferência por um turno do dia livre para ficar com a família e arrumar a casa.

Uma das entrevistadas informou que, antes do término do prazo, pediu o cancelamento do aviso-prévio que havia entregado à empregadora, pois não se adaptou trabalhando em consultórios médicos, porquanto sentia-se presa ao local e recebia constante supervisão da filha do proprietário. Ademais, outro profissional referiu que o trabalho é seguro em comparação àqueles prestados em fábricas de corte de animais, motivo pelo qual pediu demissão de uma empresa frigorífica após um colega de trabalho sofrer um acidente de trabalho e vir a óbito diante de seus olhos.

4.2.5 A terceirização e o cumprimento da legislação trabalhista

A fiscalização do trabalho dos moradores é diferente nas cidades pesquisadas, conforme passa-se a discorrer:

No Município de Arroio do Meio e Encantado é realizada exclusivamente pela empresa terceirizada, de modo que, segundo os funcionários, a Prefeitura Municipal envia orientações sobre as rotas de limpeza para empresa que, por sua vez, destina seus funcionários aos locais determinados pela administração pública.

No Município de Lajeado as determinações são dadas pela empresa. Contudo, arbitrariamente, um fiscal da prefeitura diariamente tira fotografias dos trabalhadores para verificar se algo está em desacordo com as diretrizes dispostas no contrato de licitação e repassadas à empresa licitante.

No que toca à fiscalização, não há diferença entre o trabalhador concursado e os terceirizados, porquanto todos têm seus locais preestabelecidos e todos precisam assinar o cartão ponto no horário de labor.

Quanto a diferenças entre os profissionais contratados pela prefeitura e terceirizados, 30% dos entrevistados acreditam que é melhor trabalhar como funcionário terceirizado e gostam da relação que mantém com o empregador e 70% entende que não há diferença.

Dentre os temas acima destacados, ainda surgiram, durante as entrevistas, questões quanto à grande extensão dos locais de varrição com poucos funcionários, o temor de trabalhar em fábricas de animais, a dificuldade de conseguirem emprego na varrição pela grande disputa e a procura por tais trabalhos, de modo que ficou visível que os contratados procuram trabalhar corretamente para não perderem o emprego.

4.3 Apreciação dos dados

Realizadas tais considerações acerca da pertinência dos questionamentos, bem como a exposição dos dados levantados, cabe, no presente subcapítulo, realizar a análise das informações coletadas durante as entrevistas, bem como a sua relação com o respeito à legislação trabalhista vigente.

Com relação ao perfil profissional dos coletores, o resultado das entrevistas demonstra que os profissionais dos Municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado apresentam idades semelhantes na faixa dos 40 a 50 anos, a maioria iniciou o labor ainda na adolescência e possui baixa escolaridade, pois precisou deixar a escola para trabalhar e ajudar os pais e muitos sempre moraram na localidade que ainda residem, salvo algumas exceções.

O trabalho de gari de varrição é desempenhado quase exclusivamente por mulheres. No município de Lajeado, as mulheres são enviadas para varrição das ruas, enquanto os homens vão para capinação e trabalhos pesados. Por seu turno, em Arroio do Meio não há distinção entre mulheres ou homens os quais desempenham as mesmas funções quando necessitam a utilização de equipamentos para limpeza. Por fim, em Encantado, segundo os próprios trabalhadores, há preferência pela contratação de funcionários do gênero masculino, porquanto a empresa refere que mulheres possuem problemas de relacionamento entre si.

Em Lajeado e Arroio do Meio os empregados desenvolvem seu trabalho em dupla, cuidando-se mutuamente. Já na cidade de Encantado cada trabalhador tem sua área exclusivamente preestabelecida para realizá-la sozinho.

Em relação ao zelo pela saúde dos trabalhadores, tal ponto carece de maior atenção do empregador, no que toca ao fornecimento de EPI, instruções para execução correta das atividades e fornecimento de vestimentas apropriadas para a execução das tarefas com a devida proteção.

A roupa para os profissionais que laboram na limpeza das ruas precisam atender diversas necessidades importantes como, por exemplo a qualidade, conforto, durabilidade, flexibilidade e elasticidade para que os trabalhadores disponham de maior mobilidade no exercício das atividades diárias (MACIEL; NUNES, 2011).

Ainda, quanto à importância da vestimenta utilizada pelos coletores de resíduos destacam Maciel e Nunes (2011, p. 69):

Também é necessária uma modelagem que atenda as necessidades tanto dos trabalhadores do sexo masculino quanto do feminino, que auxilie também na ergonomia e proporcione mobilidade aos trabalhadores para realizarem com maior precisão a flexão e a movimentação de membros superiores e inferiores da anatomia durante a execução do trabalho. Os uniformes devem ser simples, porém com características e funcionalidades específicas para as atividades que serão realizadas, em prol do bem maior para todos, com segurança, qualidade, conforto e comodidade. Para isso, salienta-se a necessidade do uso de tecidos que atendam a alguns requisitos de usabilidade como resistência a lavagens, ou seja, que mantenham suas qualidades ao longo de seu ciclo de vida, conforto, flexibilidade quanto à modelagem no sentido de adequação às posturas requeridas durante o turno de trabalho e manutenção da temperatura corporal.

Contudo, o único profissional concursado do município de Encantado, que mantém vínculo direto com a prefeitura não recebe vestimenta adequada para o trabalho e utiliza as roupas pessoais para coleta dos resíduos. Desta forma, tem-se que tal recusa se encontra em completo desacordo com a legislação e garantias trabalhistas, uma vez que os trabalhadores convivem, durante o período laboral, com a presença constante de agentes químicos e biológicos.

Acerca da ausência de uniforme que atenda às especificações técnicas essenciais para a função do trabalhador, destacam Adissi *et al.* (2006, p. 1):

A qualificação, o interesse e a motivação desse fator são fundamentais para o crescimento de uma organização. Entretanto, muitas empresas ainda não se conscientizaram da importância desse fator, ou seja, não perceberam a necessidade da integração do fator humano com um eficiente programa de higiene e segurança no trabalho

Os demais entrevistados refeririam que a vestimenta é fornecida pelo empregador que avalia o tamanho e peso dos trabalhadores por meio dos padrões nacionais (P, M, G). Ainda, aduziram que, nos casos de rompimento do tecido ou necessidade de alternar o número, é fornecida nova vestimenta sem qualquer modo de retaliação ao funcionário.

Observa-se, neste ponto, que os trabalhadores tem por costume utilizar um padrão de roupa maior, uma vez que a caminhada e o clima, contribui para o inchaço do corpo.

No que toca aos instrumentos de trabalho utilizados, verifica-se a reiterada reclamação do peso dos equipamentos utilizados, principalmente a lixeira móvel, pois são compostas predominantemente de ferro, material relativamente pesado, demandando maior esforço para ser transportado pelo trabalhador. Verificou-se que usualmente os entrevistados deixam o lixeiro móvel em um local determinado enquanto juntam grande quantidade de lixo em um único local para, posteriormente, colocar os resíduos na lixeira móvel.

Neste ponto, cumpre referir que a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 198, estabeleceu como peso máximo sessenta quilogramas para o trabalhador do gênero masculino transportar diariamente. Destaca-se que é vedado aos menores de dezoito anos e mulheres o exercício de atividades habituais que demandam força muscular superior a vinte quilogramas e vinte e cinco quilogramas quando ocasionalmente necessário.

Ainda, sobre a adequação dos equipamentos, destaca-se que a pá coletora e a vassoura são padronizadas com as medidas de mercado, motivo pelo qual não avaliam a estatura dos trabalhadores, sendo que a pá é inadequada para os trabalhadores de elevada estatura e a vassoura é inadequada para os que possuem baixa estatura corporal. Diante de tal situação percebeu-se que os trabalhadores desempenham sua função com posturas corporais inadequadas, porquanto abaixam-se de forma incorreta para pegar os resíduos e aqueles que utilizam a pá coletora inclinam as costas para frente para alcançarem o chão com a extremidade do equipamento.

Evidente que os equipamentos utilizados encontram-se em desconformidade com a Norma Reguladora NR 17 que estabelece os parâmetros de adoção das condições de trabalho, psicológicas, conforto, segurança e eficiência no desempenho das funções, portanto os garis estão sujeitos a riscos de morbidade coletiva (ASSIS; COTRIN; GUIMARÃES; BADARÓ, 2013).

Diante de tais elementos, verifica-se que os empregadores devem atentar para os fatores extrínsecos à atividade de trabalho, uma vez que imprevisíveis perigos podem afetar o organismo e saúde do trabalhador, razão pela qual, tais riscos devem ser reduzidos ou minimizados, com o propósito de assegurar condições de trabalho adequadas, visto que interligadas com a qualidade de vida do indivíduo (BATIZ, SANTOS, LICEA, 2009).

Ademais, além dos fatores de risco externos, deve ser realizada a reavaliação da adequação dos equipamentos de trabalho fornecidos aos trabalhadores com relação à ergonomia, sendo esse um dos aspectos em que se verificou inobservância à legislação trabalhista.

Acerca da questão da desigualdade das relações de trabalho dos varredores de rua, muitos dos entrevistados referiram que ainda há desigualdade, pois os homens têm mais oportunidades de trabalho em diferentes áreas e, em contrapartida, alguns entrevistados entendem que hoje ambos sofrem para conseguir emprego e, por isso, não observam a preferência por homens e mulheres nas vagas de trabalho.

Destaca-se como possível fator para discrepância significativa das respostas, a discriminação velada por meio das questões socioculturais, as quais envolvem ideias preconcebidas sobre a competência feminina, aptidões limitadas, seu valor dentro e fora do mercado de trabalho e a forma como equilibra as responsabilidades familiares e laborais (OIT, 2010).

A diferença social construída é o que segrega homens e mulher pois rotula “atividades masculinas e femininas” e atribui invisibilidade e desvalorização das atividades domésticas desempenhadas pelas mulheres, as quais são tratadas como mera obrigação conjugal ou maternal. Ademais, tal ideal impõe a noção de momento, local e idade que os trabalhadores de ambos gêneros devem

desempenhar suas funções, desta forma construindo diferenciais entre as tarefas e modo em que são prestadas (SANTOS, 2010).

O segundo fator que merece atenção quanto à constatação da desigualdade de gênero tem relação com escolaridade dos indivíduos, porquanto aqueles que possuem maior instrução seriam, em tese, melhores posicionados para lutarem por direitos que possuem relação com o trabalho e lazer (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Nesta mesma linha de pensamento, quando os entrevistados foram questionados sobre as diferenças entre homens e mulheres na profissão específica de gari, os profissionais informaram que os empregadores têm preferência pelas mulheres, pois elas sabem desempenhar melhores tais funções e são mais acessíveis no trato pessoal diário. Sobre esse ponto, uma das entrevistadas referiu que na última crise financeira sofrida pela empresa empregadora, o empregador optou por demitir os poucos homens que ainda trabalham conjuntamente na varrição e continuar o vínculo empregatício com as profissionais do sexo feminino.

Ainda, destacam os profissionais que, embora as mulheres geralmente ocupem as funções da varrição quando não há homens na empresa ou não estão trabalhando, cabe às profissionais do gênero feminino as atividades de corte, poda e operação de equipamento soprador, em que pese se trata de situação excepcional na prática laboral diária.

Para Assis (2010), as características femininas estão ganhando destaque no gerenciamento pessoal e na competitividade para as organizações, porquanto a mulher valoriza o trabalho em equipe, é detalhista na produção do seu labor, busca o perfeccionismo, demonstra maior preocupação com a qualidade de trabalho, tranquilidade e sensibilidade nas relações interpessoais.

Probst (2004), avalia que a nova fase da mulher no mercado de trabalho está sendo escrita com base na queda da taxa da fecundidade, o aumento do nível de instrução feminina e a elevação da renda pessoal de tal gênero, de forma que continuam quebrando paradigmas existentes no mundo dos negócios e conquistando mais e mais equiparação com os homens.

Em relação aos trabalhos considerados masculinos, embora exista preconceito, as mulheres estão preenchendo vagas anteriormente inacessíveis e adquirindo o respeito dos superiores e demais colegas de trabalho, contudo ainda lidam com o grande desafio da desigualdade salarial entre os gêneros nas funções consideradas masculinizadas (PROBST, 2004).

Os dados levantados demonstram que tal primor feminino pela execução detalhada de atividades, como a em análise, está presente no momento da contratação, uma vez que se revelou haver menor contratação de trabalhadores homens. Tal fator pode decorrer de que a atividade de gari envolve o ato de varrer que, conforme dito, em decorrência da histórica prenoção de que tal atividade é tipicamente exercida pro mulheres, ocasiona menos procura masculina por tal trabalho.

Por outro lado, restou revelado que, no momento de crise financeira, uma das empresas prestadoras do serviço de varrição demitiu apenas os empregados homens, sendo esse um indício que, de fato, a contratação para tal atividade é realizada com maior frequência para candidatas mulheres.

Ademais, outro ponto que merece relevo é o fato de que os homens que são contratados para a função de coletor de resíduos sólidos desenvolvem atividades diferentes das mulheres, como condução de veículos que prestam apoio às equipes de varrição ou a operação de sopradores, poda e capinação, evidenciando a existência de segregação ocupacional entre os trabalhadores dos diferentes gêneros.

Por fim, verificou-se que a maior parte dos profissionais possuem filhos que já não se enquadram na fase escolar e que se sustentam, razão pela qual alguns desses já saíram da residência dos pais para formar sua própria familiar, saindo do âmbito de dependência dos trabalhadores entrevistados.

Em geral, os trabalhadores tiveram o primeiro filho na faixa de 13 a 25 anos e geralmente possuem mais que um filho no casamento, sendo que, na maioria dos casos, a primeira gestação era inesperada pelo casal, por conta da idade ou outros planos profissionais.

Entre os trabalhadores que possuíam filhos em idade escolar, uma das entrevistadas informou que o filho mais velho estuda no período da manhã e a tarde permanece na Sociedade Lajeadense de Auxílio aos Necessitados - SLAN e que haveria vaga no turno integral na rede pública para deixar o filho menor, mas acha que o momento não é apropriado ainda, devido à idade da criança. Em contrapartida, outra entrevistada referiu que a neta está aguardando vaga na creche pública e não consegue, motivo pelo qual a filha não pode laborar, de modo que a entrevistada consiste na única responsável financeiramente pela casa. Tal fato demonstra que, além das dificuldades sociais impostas às pessoas de baixa renda, os entrevistados aparentam estar bastante vinculados ao trabalho por dependerem do salário mensal para proverem sustento às suas famílias.

Verifica-se a desigualdade de gênero no trabalho das garis no que toca a preferência por profissionais do gênero feminino por conta do relacionamento mais acessível e pelo bom desempenho das funções com dedicação e capricho, invertendo-se a situação de desigualdade em desfavor dos trabalhadores de gênero masculino.

Ademais, quanto à questão de gênero, verificou-se que a cultura patriarcal brasileira está presente na função de gari de varrição, visto que está arraigado nas mulheres o sentimento de prestar o serviço de limpeza urbana com excelência e zelo, porquanto semelhante ao que aprenderam sobre os cuidados com sua residência. Por seu turno, os profissionais do gênero masculino acreditam que estão realizando serviços exclusivamente femininos e avaliam seu trabalho de forma menos capacitada quando do desempenho da função.

Ainda, no que toca ao preconceito, analisando as repostas concedidas, verifica-se que a comunidade do Vale do Taquari costuma ser receptiva com tais profissionais, auxiliando-os quando necessitam de apoio, como para obter acesso a fonte de água e utilizar as instalações sanitárias.

Dessa forma, no que tange à questão do gênero, com base na coleta de dados e também com atenção às considerações bibliográficas realizadas, observou-se maior facilidade de acesso de trabalhadoras mulheres à atividade de

coletoras de resíduos. Em contrapartida os homens são contratados para realização de atividades relacionadas com a jardinagem.

Acerca das características do ambiente de trabalho e a observância dos empregadores com relação às normas trabalhistas que versam o repouso e ambiente para refeições e intervalos interjornadas, também foi constatado desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

Quando questionados sobre a alimentação houve distinção entre as repostas em decorrência da localidade e dos turnos de labor. Os profissionais da cidade de Arroio do Meio e Encantado realizam o café da manhã por volta das 9h00min, no local da varrição, trabalham até 11h30min, momento em que encerram as atividades laborais e trabalham aos sábados para completar a jornada de trabalho semanal de 44h.

Os profissionais do município de Lajeado são divididos em dois turnos manhã/noite, os profissionais diurnos lancham por volta das 9h30 no local em que estão varrendo e preferem não almoçar ao meio dia, pois aguardam até chegar em casa às 14h00min. Referem que as áreas de varrição são longe e os equipamentos pesados para caminhar até a sede da empresa e retornar após o almoço, bem como não há onde acondicionar e esquentar os alimentos. Por conseguinte, os profissionais do segundo turno lancham por volta das 17h e jantam às 20h30min na sede da empresa, pois abrangem áreas mais próximas ao centro e iniciam seu labor da área mais distante e finalizam nas áreas centrais.

Diante das situações analisadas, observou-se que os profissionais do período diurno do município de Lajeado não almoçam na sede da empresa por conta da inviabilidade de caminhar longos trechos com materiais pesados, para, posteriormente retornarem ao local que pausaram as funções. Assim, quando os trabalhadores sentem fome ao meio dia, fazem um lanche novamente ou aguardam para realizar as refeições em casa por volta das 14 h. Diante de tal quadro, os profissionais dispensam a refeição e preferem finalizar com a carga de trabalho de suas áreas o mais breve possível.

A despreocupação dos trabalhadores diurnos de Lajeado e do empregador quanto à adequada alimentação merece alerta, uma vez que pode causar, a longo

prazo, o surgimento de doenças decorrentes da ausência ou ingestão inadequada de nutrientes e demais componentes indispensáveis para uma boa condição de vida.

Salienta-se que tal fato se encontra em desacordo com a legislação vigente, uma vez que o empregador está ciente que a maior parte dos trabalhadores opta por continuar desenvolvendo seu trabalho e renunciam ao intervalo intrajornada de uma hora, previsto no artigo 71 da CLT, para concluírem suas atividades e realizar as refeições em casa, diante da longa distância entre os pontos de varrição, do turno da manhã, e a sede da empresa.

Em contrapartida, a pausa para janta já se encontra incorporada no subconsciente dos trabalhadores noturnos, motivo pelo qual não renunciam a este direito como ocorre no primeiro período.

Neste contexto, salienta-se que as condições de higiene e conforto devem atender a previsão da Norma Regulamentadora 24, a fim de garantir aos empregados local adequado sanitariamente para a realização das refeições durante o intervalo previsto na jornada de trabalho.

Por seu turno, os trabalhadores que mantêm jornada de seis horas diárias dispõe do intervalo de quinze minutos para lanche, conforme determinação do artigo 71, §1 da CLT, fato que ocorre nos municípios de Arroio do Meio e Encantado.

A alimentação adequada do trabalhador possui extrema importância para sua qualidade de vida e conseqüentemente produção laboral diária, uma vez que propicia melhor condicionamento físico, mais resistência a doenças e acidentes de trabalho, maior produtividade e integração na empresa e menor índice de fadiga (CIPA, 2014).

Desta forma, os trabalhadores que não almoçam prejudicam sua saúde e agem em desacordo com as regras nutricionais. Considerando que o direito à alimentação é garantia fundamental expressa no artigo 6 da constituição deve o empregador reprimir atividades que estejam em desacordo com os preceitos legais,

uma vez que o consentimento e omissão ensejam em benefício patrimonial unilateral e em desatenção às normas trabalhistas.

Em relação às dificuldades dos trabalhadores utilizarem banheiros públicos ou de particulares por distância da sede da empresa, verifica que tal restrição é constantemente abordada pela jurisprudência atual. Acerca da temática em liça, cumpre destacar a constante divergência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao debruçarem-se sobre as diversas ações sobre o tema. Destaca-se:

A corrente majoritária do TST considera que o empregador não pode esquivar-se da obrigação legal de fornecer instalações/condições satisfatórias para o empregado realizar suas necessidades fisiológicas, porquanto tal atitude priva o empregado do direito a mínima privacidade e contraria regras sanitárias e de segurança do trabalho, bem como expõe o gari a situações constrangedoras e vexatórias, desta forma fere os preceitos legais e o princípio basilar da dignidade da pessoa humana, disposto no artigo 1º, III, da Constituição Federal.

Por seu turno, a segunda corrente, minoritária, entende que as atividades desenvolvidas pelos garis que limpam logradouros públicos são peculiares, motivo pelo qual entendem inexecutável exigir que o empregador arcasse com o custo de contratar banheiros públicos e os dispor de acordo com as rotas diárias dos profissionais. Ressaltam que o entendimento não implica na exclusão das normas que regulam a manutenção do meio ambiente do trabalho e promovem a segurança e saúde do trabalhador, porquanto nestes casos específicos deve ser aplicado o princípio da razoabilidade em favor do empregador não lhe impondo obrigações fora do alcance.

Quando questionados sobre o desejo de trabalhar em outra profissão, as respostas podem ser divididas em três grupos: a) gostam da profissão e não desejam desempenhar outra função, por conta da liberdade que possuem e salário que auferem; b) gostariam de ter outra profissão, mas não possuem estudo para exercê-la e c) não se imaginam realizando outra atividade, pois já estão acostumados com a rotina e estão satisfeitos.

Dos grupos acima destacados, verifica-se a predominância dos profissionais que desejam permanecer no emprego e não desempenhar profissão diversa, uma vez que a maioria destes se agrada com as atividades desenvolvidas.

Questionados sobre a existência de preconceito e sobre a receptividade por parte da comunidade, observou-se que apenas no Município de Lajeado foi apontado a presença de negatividade em relação a profissão dos garis.

Há que se levar em conta, ademais, que, pelo tempo de exercício da atividade de varrição de rua, os entrevistados podem ter se acostumado com o preconceito sofrido ou não têm tal percepção quando interagem com os munícipes durante a execução de suas atividades laborais. Ademais, outro aspecto que aparenta contribuir para um bom tratamento dos varredores de rua é o interesse dos comerciantes em verem as imediações de seus estabelecimentos comerciais em boas condições de limpeza, o que pode induzi-los a tratar bem as trabalhadoras pra que essas apliquem maior atenção à limpeza de locais específicos.

Na coleta de dados, aponta-se como possível fator para esta diferença o local em que os entrevistados desempenham suas funções, porquanto observou-se que o grupo da área central (comercial) não analisou a presença de preconceito, ao passo que aqueles trabalham em localidades residenciais apontaram tal fator social.

Analisa Kanaane (2012) que o comportamento dos funcionários está interligado com as relações sociais que estabelecem dentro de um contexto organizacional, o qual reúne valores e informações pessoais dos profissionais que, conseguinte, refletem na postura de um grande grupo, em que pese associada as predisposições inatas dos indivíduos.

Atividades com o requisito de baixa escolaridade e complexidade das tarefas por vezes são mais propicias de receberem julgamento das pessoas, em que pese serem de extrema importância para o contexto social em que se enquadram (LYKAWKA, 2012). A questão do trabalho com o lixo não envolve apenas o modo de tratamento ofertado pela sociedade, mas também mostra-se imprescindível avaliar como o próprio profissional sente-se ao trabalhar com resíduos, uma vez que a desvalorização do trabalho pode ocorrer de sua própria parte (LOPES *et al.*, 2012)

Para redução do preconceito é necessário que a empresa, por meio da equipe de recursos humanos, realize atividades de reflexão com os próprios funcionários sobre o tema e conjuntamente abordem estratégias para que os obreiros enfrentem os desafios que lhes são socialmente impostos (CARNEIRO; FRANÇA, 2008).

Destaca-se que os profissionais gostam de desempenhar suas funções e apresentam alto nível satisfação, os quais demonstram que gostam de trabalhar em ambientes externos, pois sentem-se mais livres para o desenvolvimento de suas tarefas diárias, motivo pelo qual dificilmente querem trabalhar em fábricas de alimentos e do setor calçadista.

Dessa forma, em síntese ao ambiente de trabalho, observou-se que há descumprimento da legislação trabalhista quanto à necessidade de existir instalações sanitárias apropriadas, bem como local específico para que os trabalhadores realizem as refeições. Também verificou-se que, devido ao fato de inexistir refeitório apropriado, os coletores de resíduos costumam suprimir os intervalos intra jornada pra cumprirem sua carga de trabalho e serem liberados antes, o que pode ocasionar prejuízos à integridade física e psíquica dos trabalhadores. Em sentido diametralmente oposto ao esperado, a totalidade dos coletores de resíduos apresenta satisfação quanto ao fato de trabalharem em ambiente externo e a liberdade que lhes é possibilitada no exercício de suas atividades laborais.

Verifica-se que os trabalhadores terceirizados entrevistados, mantém contratos de trabalho com empresas que desatendem as normas trabalhistas no que toca a inobservância do peso e tamanho dos equipamentos utilizados, não fornece óculos e protetor auricular para os profissionais da varrição, como forma de reduzir número de agentes que possibilitem o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Destaca-se que os profissionais terceirizados do período diurno, no Município de Lajeado não dispõem, na prática, do intervalo interjornada para o almoço, situação que se mostra preocupante, principalmente porque os trabalhadores não se importam com a renúncia de tal direito, o que pode vir a

ocasionar danos físicos, haja vista o risco de contágio de doenças devido à falta de higiene durante as refeições improvisadas à beira da calçada, bem como danos psicológicos, por falta de descanso.

Em relação às obrigações do Município de Encantado com o único funcionário concursado, verifica-se que não há disponibilidade de roupa apropriada para o desempenho de suas funções, motivo pelo qual o trabalhador está exposto aos agentes biológicos e químicos encontrados nas ruas e nos resíduos. Diante de tal situação verifica-se que igualmente há impactos negativos para os profissionais contratados diretamente pela administração pública.

Quando questionados sobre as diretrizes de trabalho impostas pela municipalidade e pelos empregadores, verifica-se que a relação de trabalho é direta com seu empregador, não havendo intervenção da administração pública nos casos em que os trabalhadores são terceirizados. Cumpre referir que, no município de Lajeado há um fiscal da prefeitura que fotografa os terceirizados para avaliar se estão usando os EPIs e trabalhando nas áreas destinadas. Sobre o agente fiscalizador um entrevistado referiu que o fiscal pessoalmente repreende os funcionários quando há algo em desacordo, contudo os demais pesquisados do mesmo município referiram que nunca mantiveram qualquer contato com este profissional e que apenas souberam seu nome pois colegas aduziram.

A Lei de Licitações e Contratos, confere à administração pública a fiscalização e acompanhamento efetivo dos contratos pactuados, sob pena de ser responsabilizada subsidiariamente por culpa *in vigilando*, conforme dispõe a Súmula, 331, IV do TST.

O artigo 67 da lei acima referida estabelece que a fiscalização deve ser feita por representante da administração pública, designado para registrar eventuais inadimplementos ou execução de forma diversa da contratada, o qual tomará as medidas legais e cabíveis para que as faltas ou irregularidades sejam ajustadas.

Considerando que os contratos terceirizados são adimplidos com dinheiro público, a administração deve atentar-se para ocorrência de irregularidades que desvirtuam o contrato de prestação de serviço, por meio de requisições à tomadora de serviço para correção dos pontos controversos. Contudo não pode o Poder

Público intervir no gerenciamento financeiro e questões deliberativas exclusivas da empresa no que toca à administração dos funcionários, lhe cabendo apenas a fiscalização e controle dos pagamento aos funcionários e questionamentos sobre as condições em que o trabalho são prestados, sob pena de ser desvirtuado o contrato de prestação de serviço e a Administração Pública se tornar responsável direta pelos trabalhadores que integram a empresa licitante prestadora de serviço.

Quanto às diferenças entre trabalhadores terceirizados e concursados, a maioria dos entrevistados entende que não há diferença ou não a percebem, sendo que os entrevistados defendem que o salário é melhor, tem mais liberdade e o ambiente não é rodeado por intrigas e fofocas que acabam prejudicando a harmonia do ambiente de trabalho. Em contrapartida, dois entrevistados apontaram como fator positivo para os concursados determinadas comodidades, como não trabalhar nos dias de chuva na rua e aproveitar feriados estendidos que são realizados pelo Poder Executivo.

Assim, condensando-se os pontos abordados na pesquisa, observou-se como elemento positivo, no que toca à terceirização, o salário oferecido para o desempenho da função e o convívio do empregador diretamente com seus funcionários, propiciando a criação de vínculo de amizade entre ambos, bem como o fato de que empresas privadas não estão adstritas ao limite da legalidade, como ocorre com a administração direta, quando deseja-se conceder algum benefício ao funcionário ou, até mesmo, o pagamento de adicional de insalubridade. Por seu turno, destaca-se como fator negativo a renúncia de direitos garantidos pelas normas trabalhistas, bem como a redução do número de trabalhadores e extensão da área de trabalho, o que reflete em maximização dos lucros e maior carga de trabalho para os empregados.

Outrossim, verifica-se que a ausência de regulamentação da categoria dos varredores oportuniza a presença de posturas contraditórias com a legislação vigente, uma vez que as empresas contratantes tomam as medidas que entendem adequadas para evitar a existência de reclamações trabalhistas, haja visto que, por vezes, desconhecem as regras trabalhistas que devem ser aplicadas para a profissão, diante de posicionamentos legais que se diversificam pelas características peculiares do trabalho em comento.

Em relação à presença de discriminação social, acredita-se que nos municípios pesquisados a sociedade é receptiva com os trabalhadores, de modo que os munícipes mostram-se dispostos a auxiliar os varredores quando necessário, salvo poucas exceções. Ademais, não se verificou na fala dos entrevistados a ocorrência de maus tratos ou ofensas diretas proferidas contra os trabalhadores, os quais, contudo, acabam sofrendo de preconceito de forma velada., tendo em vista a natureza do trabalho desempenhado por eles.

Com relação ao modo como os varredores enxergam o próprio trabalho, todos os trabalhadores aparentam estarem felizes e demonstram que não desempenham suas funções laborais apenas pelo cunho financeiro, mas possuem sentimento de satisfação pelo serviço que realizam, pois têm conhecimento que tal atividade contribui com a conservação do município em que residem com seus familiares, de modo que têm a percepção que exercem uma atividade pública que, em que pese às vezes não seja notada pelos munícipes, tem grande importância social por contribuir com a organização administrativa e social das comunidades que contam com tais serviços.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em atenção às relações trabalhistas, verificou-se que os contratos de trabalho apresentam desigualdade entre as partes, seja técnica ou financeira, uma vez que o trabalhador está a disposição do seu empregador aguardando instruções para execução das tarefas e, em contrapartida, recebe sua remuneração ao final da tarefa ou do mês laborado.

A relação de interdependência da parte frágil na relação jurídica, evidenciou a necessidade do legislador proteger o trabalhador, viabilizando, por consequência, o direito a boas condições de trabalho alimentação, saúde, prevenção de riscos, garantia das verbas remuneratórias e resolutórias dentre outros direitos dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal.

Analisando que, no transcorrer dos anos, desde a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal, inúmeros modelos de trabalho e modalidades de prestação de serviço foram instituídos, necessário o sistema legal trabalhista atualizar-se constantemente, é necessário garantir às novas relações de emprego as mesmas proteções atribuídas para as profissões consolidadas pelo ordenamento jurídico.

Em que pese o surgimento do modelo de trabalho terceirizado já não ser mais inovação jurídica, ainda não há qualquer regulamentação própria sobre tema. Nesse contexto, o presente estudo avaliou as condições de trabalho dos coletores de resíduos urbano, pois, além de manterem vínculo com empresas terceirizadas,

não dispõem de legislação específica que garanta proteção diante das condições peculiares de trabalho que desempenham.

Desta forma, no primeiro capítulo, buscou-se constatar se a ausência de dispositivos legais próprios para profissão oportunizou o surgimento de práticas que desvirtuam o contrato de trabalho, podendo-se concluir que, para obter tal resposta, é necessário primeiramente analisar os direitos trabalhistas conferidos pela CLT e CF para melhor compreensão dos direitos que podem ser suprimidos ilegalmente do trabalhador e quais as consequências de tal impropriedade.

Analisando as Constituições Federais Brasileiras que vigoram, com atenção aos direitos trabalhistas conferidos, verificou-se que o país afastou-se do modelo de trabalho escravagista e passou a observar o trabalhador como detentor de direitos. Contudo, tais direitos sofriam reflexos dos regimes políticos vigentes no decorrer dos anos, vivendo épocas de ampliação de garantias e, por vezes no sistema ditatorial, sofrendo retração. A Constituição Federal de 1988 foi a que mais tratou dos direitos fundamentais sociais, porquanto resultou de inúmeros movimentos sociais e lutas pela garantia de direitos mínimos e de caráter indispensável. Dentre outros direitos, a Lei Maior elevou os status dos direitos ao trabalho previstos no art. 7º da Constituição Federal, conferindo-lhes o caráter de direito fundamental.

Por conseguinte avaliou-se, com apoio das normas de proteção ao trabalho vigentes, determinadas situações que ensejam a desvirtuação do contrato de trabalho, sendo um ponto elementar da pesquisa o tratamento jurídico conferido aos contratos de trabalho terceirizados, uma vez que tal sistemática de trabalho ainda não está totalmente regulamentada. Ademais, avaliou-se quais as implicações jurídicas para o empregado e trabalho no caso do descumprimento/desvirtuação dos preceitos legais.

Outrossim, verificou-se que determinadas condições de trabalho originam problemas físicos e psíquicos aos trabalhadores, sendo que as doenças físicas podem decorrer da inobservância da ergonomia e conseqüente desgaste físico decorrente, assim como de riscos químicos, físicos e biológicos. Por seu turno, os fatores psíquicos que prejudicam a saúde do trabalhador podem decorrer da dominação

excessiva do superior técnico, de desgaste mental e de ações discriminatórias, seja pelo gênero, cor ou por peculiaridade do trabalhador, que envolve a manipulação de resíduos sólidos, o que, como visto, gera um estigma social.

Posteriormente às análises legais, passou-se ao objetivo principal do presente estudo o qual tinha por hipótese observar se os contratos de trabalho firmado entre as empresas terceirizadas e os funcionários que prestam serviço com coletores de resíduos no município de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado são vitimados por eventual desrespeito às normas trabalhistas.

Em que pese o estudo inicialmente ter como hipótese que os contratos laborais estariam sendo descumpridos, no que toca à ausência de fornecimento de EPI, inexistência de local apropriado para refeições, discriminação por parte dos munícipes, bem como extrema fiscalização das prefeituras em relação aos funcionários terceirizados, a coleta de dados revelou que diversos aspectos dos pactos laborais estão sendo cumpridos e que, por outro lado, há algumas irregularidades que precisam ser sanadas.

As condições de trabalho dos coletores de resíduos revelam que a ausência de uma norma legal específica proporciona a ocorrência de práticas contraditórias na atividade laboral, haja vista as peculiaridades do trabalho desempenhado pelos coletores de resíduos, de maneira qual, em caso de discussão judicial, o magistrado precisará fazer análise específica do cotidiano de um gari para obter um julgamento justo.

Primeiramente, revela-se como prática contraditória a disponibilização de banheiros nas áreas de varrição mais distantes da empresa, existentes duas correntes no Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, sendo que a primeira entende que o empregador deve fornecer banheiros aos trabalhadores e a segunda corrente entende que não é necessária a disponibilização de instalações sanitárias, evidenciando-se que a jurisprudência não é pacífica nesse sentido. Ainda, outro aspecto controvertido é a falta de limite máximo de quilômetros das áreas de varrição por trabalhador, o que enseja que o empregador exija do trabalhador a limpeza de um determinado número de quadras, de modo que, impelidos pelo

desejo de cumprir tal ordem, os trabalhadores não realizam a pausa nos intervalos intrajornadas por sentirem-se “atrasados” com suas tarefas.

No que toca aos equipamentos de proteção individual, observou-se que apenas o fornecimento da roupa, botinas, luvas e boné não se mostra adequado para completa eliminação dos agentes nocivos, considerando que os trabalhadores ainda lidam com os ruídos e com a poeira/poluição nas ruas, motivo pelo qual acredita-se que deveriam receber protetores auriculares, bem como o uso máscara para proteger da inalação da poeira decorrente do ato de varrer.

Acerca dos equipamentos utilizados para o desempenho do trabalho, verificou-se que os empregadores deveriam trocar os materiais atualmente utilizados por modelos mais leves e ajustáveis de acordo com a estatura do trabalhador, visto que a pá e lixeira são feitas de metal, portanto, pesadas, e a vassoura somente possui um tamanho, de forma que as pessoas com baixa estatura executam movimentos incorretos, que podem vir a ocasionar prejuízos à saúde.

Em relação ao perfil dos trabalhadores que desempenham a profissão de coletor de resíduos, foi possível verificar que a maioria dos trabalhadores pertencem ao gênero feminino, que os obreiros interromperam os estudos no ensino fundamental, começaram a laborar na adolescência (12-14 anos) e que poucos idealizam ter outra profissão.

A discriminação com relação aos trabalhadores que recolhem resíduos, tema abordado em inúmeras outras pesquisas científicas, deve ser analisado de forma relativizada, pois apenas dois entrevistados referiram que observam a presença de discriminação “velada” por meio de olhares, sendo que tal conclusão dos entrevistados consiste em uma suposição. Em contrapartida os demais trabalhadores sentem-se acolhidos e são bem tratados pelos munícipes. Desta forma, entendeu-se que, para apreciação deste fator, é necessário um estudo mais aprofundado acerca desta temática.

Verificou-se que o bom relacionamento dos trabalhadores com os munícipes

tenha relação com a quantidade populacional de tais localidades, pois, nas cidades menores, a população usualmente se conhece e mantém maior integração comunitária, empenhando-se mais no auxílio aos varredores de rua.

Em que pese não tenha se verificado que está presente a discriminação de gênero nos locais pesquisados, observou-se que a cultura patriarcal ainda encontra-se presente na fala das entrevistadas, uma vez que mantém a concepção de que a mulher melhor desempenha tarefas consideradas domésticas, como a atividade de varrer.

Dessa forma, pode-se concluir que foram constatadas situações em evidente desacordo com a legislação trabalhista, algumas inclusive consentidas pelo empregado, e outras que carecem de previsão legal para que seja evidenciada a contravenção às normas de proteção trabalhista enquanto o empregador beneficia-se de tais omissões legislativas. Fica evidente que os trabalhadores são prejudicados pela ausência de conhecimento/questionamento dos direitos trabalhistas, tendo em vista que renunciam direitos positivados em troca de pseudo-benefícios que julgam vantajosos, como, por exemplo, a supressão dos intervalos intrajornadas.

REFERÊNCIAS

ADISSI, Joana O.; OLIVEIRA, Danielly E. d. S.; CRISPIM, Kely d. S.; ARAÚJO, Nelma M. C. d. **Vestimenta de Trabalho para Construção Civil**. In: XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006 . Disponível em <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0405_1805.pdf>. Acesso em 20 abr. 2016.

AGOSTINI, Márcia. **Saúde do Trabalhador**. Rio de Janeiro, FIOCRUZ, 2016. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/sfwjtj/pdf/andrade-9788575413869-46.pdf>. Acesso em 12 abr. 2016.

ALVES, José E. D.; CORREA, Sônia. **Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo**. 2009. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/cairo15/Cairo15_3alvescorrea.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

ALVES, Teresa C. **Manual de equipamento de proteção individual**. São Paulo: Embrapa Pecuária Sudeste, 2013. Disponível em <<http://www.cppse.embrapa.br/sites/default/files/principal/publicacao/Documentos111.pdf>>. Acesso em 14 mai 2016.

AMARAL, Júlio R. de P. **Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho**. Revista do TRT da 13ª Região, v.17, n1. João Pessoa: 2010.

ANDRADE, Hênio Hytallus da Silva; ANDRADE, Rosemary Ferreira de. **Políticas públicas de saúde e segurança para a prevenção de acidentes laborais: percepção dos garis coletores de lixo domiciliar de macapá-ap sobre sua aplicabilidade**. Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1651/1573>> Acesso em 15 abr. 2016.

ARAÚJO, Francisco R. d. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTR, 1996.

ASSIS, Fernanda A. G.; COTRIM, Kaline T.; BADARÓ, Ricardo R. **Percepção funcional e qualidade de vida dos garis de microcidades do interior do sudoeste baiano**. Bahia, 2013. Disponível em:

<<http://faculdadeguanambi.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/percep%C3%87%C3%83o-funcional-e-qualidade-de-vida-dos-garis-de-microcidades-do-interior-do-sudoeste-baiano.pdf>>. Acesso em 12 mai. 2016.

ASSIS, Rosiane H. d. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. Congresso Virtual Brasileiro de Administração (CONVIBRA), 2009. Disponível em

<<http://www.convibra.com.br/2009/artigos/1400.pdf>>. Acesso em 17 mai. 2016.

BANDEIRA, Lourdes M.; ALMEIDA, Tânia M. C. **A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis**. Distrito Federal, 2015. Disponível em

<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/download/24126/17703>> Acesso em 14 abr. 2016.

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho: (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: PUCSP, 2006

BARROSO, Luis R. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. E- book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 9 mar. 2016.

BASTOS, Celso R. **Hermenêutica e interpretação constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BATIZ, Eduardo. C.; SANTOS, Andréia. F.; LICEA, Olga. E. A. **A postura no trabalho dos operadores de checkout de supermercados: uma necessidade constante de análises**. Produção, v. 19, n. 1, p. 190-201, 2009. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132009000100012>. Acesso em 15 mai. 2016.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em: 15 de abr. De 2016.

Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>. Acesso em: 01 abr. 2016.

_____. Código Civil. Código Civil Brasileiro. Disponível em <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 28 abr. 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 29 abr. 2016.

BRUSCHINI, Cristina.; LOMBARDI, Maria. R. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa, n. 110, jul. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 14 abr. 2016.

CAMARGOS, Mirela. C. S.; RIANI, Juliana. L. R.; MARINHO; Karina. R. L. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais**. In: 4º Congresso Internacional governo, gestão e profissionalização em âmbito local frente aos grandes desafios de nosso tempo. Minas Gerais, 2014. Disponível em: <<http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congresso-internacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-riani-juliana-arti/file>>. Acesso em 15 abr. 2016.

CAMPOS, Rosana. S; CAMPOS, Cristiane S. S. **Mulheres camelôs: o retrato da precarização do trabalho no Brasil**. In: IX Congresso Internacional da Brazilian Studies Association - Brasa, 2008, New Orleans Louisiana - USA. IX Congresso internacional da Brazilian Studies Association - BRASA, 2008. <Disponível em: <http://www.brasa.org/wordpress/Documents/BRASA_IX/Rosana-Soares-Campos.pdf>. Acesso em 13 abr. 2016

CASSAR, Vólia. B. **Direito do trabalho** . 11 ed. São Paulo: MÉTODO, 2015. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 6 mar. 2016.

CASTRO, Sandra. P. d. **História do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil**. <http://www.professornilson.com.br/Downloads/Hist%C3%B3ria%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2016.

CHEMIN, Beatriz. F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. 3. ed. Lajeado: Univates, 2015. E-book. Disponível em: . Acesso em: 10 abr. 2015

COSTA, Albertina. d. O.; SORJ .Bila; BRUSCHINI, Cristina ; HIRATA, Helena. **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742009000200017> Acesso em 10 mai. 2016.

CUNHA, Gabriela.; FUENTES, Fernanda. **Mulheres, Trabalho e Globalização: Gênero como determinante nos padrões globais de desigualdade**. Revista Ártemis, Paraíba, v. 4, junho 2006. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/2103>> . Acesso em 30 mai. 2016.

CUNHA, Maria. I. M. A. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício. C.. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo, 2014.

DENZIN, Norman. K.; LINCOLN, Yvonna. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FARAH, Marta F. S. **Políticas Públicas e Gênero**. In: URBIS – Feira e Congresso Internacional de Cidades. Seminário Nacional de Coordenadorias da Mulher no Nível Municipal: o Governo da Cidade do ponto de vista das Mulheres – Trabalho e Cidadania Ativa. Mesa 1 – Estado e políticas públicas: a construção da igualdade. São Paulo, Anhembi, 22 e 23 de julho de 2003. Disponível em: <http://ww2.prefeitura.sp.gov.br/cidadania/conselhos_e_coordenadorias/coordenadoria_da_mulher/Políticas_Genero_2.pdf>. Acesso em 15 abr. 2016.

FELICIANO, Guilherme. G. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 8 mar. 2016.

FERRO, Fernanda. C; LOPES, Janete. L; PONTILLI, Maria. R, **Baixo nível de escolaridade x emprego doméstico: no brasil, a correlação entre estes dois fatores é direta? Uma análise estatística**. In: VIII Encontro de Produção Científica e Tecnológica. Paraná, 21 a 25 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/ECONOMICAS/03-ferrotrabalhocompleto.pdf> Acesso em 12 mai. 2016.

FILHO, Ives. G. d. S. M. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FILHO, Rogério. N. R. **Direito do trabalho para concursos**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

FRANÇA, Lucia. H. F. P., & Carneiro, Verônica. L. **Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ)**. In: Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 12(3), 429-447. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180998232009000300429&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 15 mai. 2016.

FUTTERLEIB, Lígia. L. **Fundamentos do direito constitucional**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

GALEAZZI, Irene.M.S. et. al. **Fundação de Economia e Estatística Sieghried Emanuel Henser**; 2002. Disponível em:<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2690/3012>>. Acesso em: 16 abr. 2016.

GARCIA, Gustavo F. B. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 25 mar. 2016.

GIL, Antônio. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2013.

GOMES, Fábio R. **O direito Fundamental ao trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GONÇALVES, Rogério. M. V. **Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GROTTI, Dinorá. A. M. **Parcerias na administração pública**. São Paulo: [s. n.], [2012 ou 2013], Disponível em: <<https://www4.tce.sp.gov.br/sites/default/files/parcerias-na-adm-publica.pdf>>. Acesso em 11 abr. 2015.

GUIA TRABALHISTA. **OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/oit.htm>> Acesso em 15 abr. 2016.

KANNANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizacoes**: o homem rumo ao seculo XXI. 2. ed. Sao Paulo : Atlas, 2012.

KARDEC, Alan.; CARVALHO, Cláudio. **Gestão Estratégica e Terceirização**. Rio de Janeiro: Abraman, 2002.

LAMEIRÃO, Adriana. P. **Mercado de trabalho, desigualdade social e de gênero**. In: I Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2011, Vitória. Anais do Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais- UFES, 2011. Disponível em <<http://www.periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/view/1630/1226>>. Acesso em 12 abr.

2016.

LARA, Ricardo. **Saúde do trabalhador: Considerações a partir da crítica da economia política**. Florianópolis: Revista Katálysis, v. 14. n.1, p.78-85, jan/jun. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v14n1/v14n1a09>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

LEITE, Carlos H. B. **Curso de direito do trabalho**, 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 7 mar.2016.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOPES, Fernanda. T.; MACIEL; Ana. A.D.; DIAS, Derli d. S.; MURTA Ivani B. D. **O significado do trabalho para os garis: um estudo sobre representações sociais**. Perspectivas em Políticas Públicas Belo Horizonte Vol. V Nº 10 P. 41-69 jul/dez 2012. Disponível em: <http://revistappp.uemg.br/pdf/PPP10/art_2.pdf>. Acesso em 30 abr 2016.

MADALOZZO, Regina., MARTINS, Sérgio. R.; SHIRATORI, Ludmilla. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?**. *Rev. Estud. Fem.*, Ago 2010, vol.18, no.2, p.547-566. ISSN 0104-026X. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200015> Acesso em 12 mai de 2016.

MAGANO, Octavio. B. **Manual de direito do trabalho**. Parte geral. 4ª ed. São Paulo: LTR, 1989.

MAIOR, Jorge. L. S. **A terceirização sob uma perspectiva humanística**. In: DELGADO, Gabriela Neves; (OBRA) HENRIQUE, Calos A. J. (Coord.) *Terceirização no direito do trabalho*: Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARQUES, Cristiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MARQUES, Fabiola; ABUD, Claudia J. **Direito do Trabalho**. 8. ed. – Sao Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 5 mar. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho - relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 7ª ed. Saraiva, /2016. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

MELO, Sandro. N. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MENDES, Gilmar. F.; BRANCO, P. G. G.. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

METZGER, Alessandra. a F.; HENRIQUE, V. L. H.. **Terceirização: Caracterização, origem e evolução histórica**. In: DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Calos A.J. (Coord.)Terceirização no direito do trabalho: Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p.81-118.

MEZZAROBA, Orides.; MONTEIRO, Cláudia. S.. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 4. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

MORAES, Alexandre. d. **Direito constitucional**. 30. ed. Sao Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Mônica M. L.. **O direito a saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa**. São Paulo: LTr, 2002.

MORAES, Paulo. R. S. d. **Terceirização e precarização do trabalho humano**. Revista do Tribunal Superior do trabalho, Brasília, vol. 74, n. 4, 2010, Disponível em:<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2008/n%204/Revista%20do%20148-168,%20out-dez%202008.pdf>>. Acesso em 14 abr. de 2016.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 8 mar.2016.

NASCIMENTO, Mascaro A. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NETO, Carlos. F. Z. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

NETO, Francisco. D. M. **Experiências de organização de referência para o diagnóstico e investigação da relação casual entre o trabalho e agravos à saúde mental**. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia;

PEREZ, Karine Vanessa (Orgs). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 93-111.

NETO, Francisco. F. J.; CAVALCANTE, Jorge d. Q. Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em:

<<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 4 mar. 2016.

NOGUEIRA, Cláudia. M.. **A feminização no mundo do trabalho**: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: MÉTODO, 2014. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

NUNES, Ana. C. N. X.; MACIEL, Dulce. M. H. **Uniformes: bem estar e segurança para trabalhadores de limpeza pública**. Florianópolis. In: Modapalavra E-periódico. Ano 4, n.7, jan-jun 2011, pp. 59. 74. ISSN 1982-615x. Disponível em: <<http://www.ceart.udesc.br/modapalavra/edicao7/arquivos/A5AnaNobreeDulce.pdf>> f> Acesso em 23 mai. 2016.

NUNES, Luiz. R. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina e Jurisprudência**. 3ª. ed. 2010. São Paulo: Saraiva, 2010. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 13 mar. 2016.

OLIVEIRA, Ana. P. S. de; ZANDONADI, Francianne. B.; CASTRO, Joyce. M. **d.Avaliação dos riscos ocupacionais entre trabalhadores da coleta de resíduos sólidos domiciliares da cidade de Sinop – MT – um estudo de caso**. 2010?.Disponível em:<<http://xn--segurananotrabalho-evb.eng.br/artigos/ressol.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2016.

OLIVEIRA, Rafael. R. **Curso de Direito Administrativo**. 3 ed. Rio de Janeiro: Método, 2015. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br>>. Acesso em: 10 abr. 2016

OLIVEIRA, Sebastião. G. d. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. 4ª edição. São Paulo: Método, 2014. E- book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 13 mar. 2016.

PIOVESAN Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. Sao Paulo : Saraiva, 2013. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 9 mar. 2016.

PORTO, Marcelo. F. S. **Análise de riscos nos locais de trabalho**: conhecer para transformar. Cadernos de Saúde do Trabalhador – Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador (INST)/Central Única dos Trabalhadores (CUT). São Paulo: Kingraf Gráfica e Editora, 2000. Disponível em<<http://www.faculdadesjt.com.br/tecnico/gestao/arquivosportal/file/an%c3%81lise%20de%20riscos%20em%20locais%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso

em: 15 abr.2016.

PROBST, Elisiana. R. **A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina, 2005. Disponível em:<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 mai 2016

PRUNES, José. L. F. **Terceirização do Trabalho**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 1997.

RAMOS, Milena. M. G. **Importância do uso dos Equipamentos de Proteção individual para os catadores de lixo**. Tese (Especialização) ASSOCIAÇÃO CULTURAL ENFERMAGEM DO TRABALHO. Salvador: 2012. Disponível em <<http://bibliotecaatualiza.com.br/arquivotcc/ET/ET04/RAMOS-milena.PDF>. Acesso em 15 mai. 2016.

RENZETTI, Rogério. N. **Direito do trabalho para concursos**. 2. ed. Rio de São Paulo: MÉTODO, 2015. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015. VitalSource Bookshelf Online. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

RICCITELI, Antônio. **Direito Constitucional: teoria do Estado e da Constituição**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2007. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

RICHARDSON, Roberto. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUEZ, Américo. P. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: JLT, 2000.

ROSA, Barbará. O. **Mulheres Invisíveis: A identidade das catadoras de materiais recicláveis**. 2 ed. Gênero. v.14 | n.2 | p. 91-104 | sem. 2014 São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/624>>. Acesso em 23 abr. 2016.

SALVIO, Marcos. R.; FERREIRA, Simone. R. **Terceirização de serviços na administração pública e responsabilidade trabalhistas**. Revista Novatio Iuris. Ano II. n.3. 2009. Porto Alegre. Disponível em: <https://moodle.unipampa.edu.br/pluginfile.php/128281/mod_resource/content/1/terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20na%20adm%20p%C3%Bablica%20e%20responsabilidade%20trabalhista.pdf>. Acesso 10 abr. 2016

SANTOS, Diego. P. F. d. **Terceirização de serviços pela Administração Pública: Estudo da responsabilidade subsidiária**. Sao Paulo: Saraiva, 2010.]

SANTOS, Harlen. I. d.; OLIVEIRA, Germano. A. **Avaliação da saúde ocupacional dos garis de Hidrolândia de Goiás**. Disponível em: http://www.ucg.br/ucg/prope/cpgss/arquivosupload/36/file/avalia%c3%87%c3%83o%20da%20sa%c3%9ade%20ocupacional%20dos%20garis%20de%20hidr%c3%82ndia_germano_ucg.pdf. Acesso em 14 abr. 2016.

SARAIVA, Renato.; SOUTO, Rafael. T. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

SARLET, Ingo. W.; MARINONI, Guilherme, L., MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**, 4ª ed. São Paulo, 2016. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

SARLET, Ingo W. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SEVERO, Valdete. S.; ALMEIDA, Almiro E. D. **Direito do Trabalho avesso da precarização**. São Paulo. LTR, 2014.

SILVA, José. A. d. **Curso de direito constitucional positivo**. 23ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SINA, Amélia. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SOUZA, Edicléia. L. d. C., PONTILI, Rosangela. M. **Trabalho infantil e sua influência sobre a renda e a escolaridade da população trabalhadora do Paraná-BR**. Disponível em: http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a2/ANPEC-Sul-A2-18-trabalho_infantil_e_sua_.pdf. 2008. Acesso em 16 maio 2016

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo et al **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TREVISIO, Marco. A. M. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 21-30, jun. 2008. Disponível em:

<http://as1.trt3.jus.br/bdrt3/bitstream/handle/11103/1075/Marco_Treviso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 abr. 2016.

TRINDADE, André. F. R. **Manual de direito constitucional**, 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

VARGAS, Luiz A. d.; SILVEIRA, Almir G.d. **A terceirização e o enunciado 331 do TST breves considerações**. Disponível em: <<http://www.lavargas.com.br/terceira.html>>. Acesso em 11 abr. 2016.

VIANA, Túlio.M.; DELGADO, Gabriela N.; AMORIM, Helder.S. **Terceirização – Aspectos gerais. A última Decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques**. Revista do Tribunal Superior do trabalho, Brasília, vol. 77, n. 1, 2010, Disponível em:http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/22216/003_viana_delgado_o_amorim.pdf?sequence=4. Acesso em 12 abr. 2016.

ZAINAGHI, Domingos. S. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <<http://www.univates.br/biblioteca>>. Acesso em: 6 mar. 2016.

APÊNDICE A – Questionário aos coletores de resíduos dos municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES CURSO DE DIREITO

ACADÊMICA: CAROLINE SOUZA COELHO

MONOGRAFIA: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS COLETORES DE RESÍDUOS: UM ESTUDO DE CASO NOS MUNICÍPIOS DE LAJEADO/RS, ARROIO DO MEIO/RS E ENCANTADO/RS

QUESTIONÁRIO AOS COLETORES DE RESÍDUOS

Objetivo geral: Verificar se as condições de trabalho dos coletores de resíduos dos municípios de Lajeado, Arroio do Meio e Encantado estão conformidade com as normas e garantias trabalhistas.

Roteiro de Entrevista:

1 Identificação e dados objetivos:

Estado Civil: _____ Idade _____ Gênero: _____

Escolaridade _____ Com que idade começou a trabalhar? _

Localidade de origem: _____

2. Questionário subjetivo:

2.1 Quando foi contratado, recebeu curso de capacitação e correta utilização dos equipamentos de proteção e instrumentos de trabalho?

2.2 O empregador fornece Equipamento de Proteção Individual (luvas, botas, óculos) aos trabalhadores? Alguma vez já se machucou por não estar usando os equipamentos?

2.3 Há competição entre o sexo masculino e feminino na disputa de vagas na sua profissão?

2.4 Você avalia que há diferença entre o trabalho prestado pelos profissionais de sexo oposto ao seu?

2.5 A roupa e o material fornecido avalia o tamanho, estatura, gênero e peso dos trabalhadores?

2.6 Você realiza pequenos intervalos durante a jornada de trabalho para descansar ou

lanchar? (por exemplo, 10h00min, 15h00min). Em caso afirmativo, onde faz?

2.7 No horário do almoço há um local específico para você realizar suas refeições, como, por exemplo, um centro ou uma sala no Município de Lajeado?

2.8 Durante o horário de trabalho como os trabalho, onde você realiza suas necessidades fisiológicas e mantém cuidados com a higiene pessoal?

2.9 Se necessário, você pode pedir à comunidade auxílio? Como é a forma de tratamento?

2.10 As diretrizes de trabalho, como, por exemplo, orientações e fiscalização, são prestadas pela Prefeitura de Lajeado ou pela empresa que consta em sua Carteira de Trabalho?

2.11 Você acredita que há diferença entre os funcionários contratados e os terceirizados pela Prefeitura Municipal de Lajeado?

2.12 Se você pudesse escolher uma outra profissão, qual seria, porque?

2.13 Você possui filhos? Eles frequentam algum programa de escola integral ou são cuidados por babá ou parente enquanto você trabalha?

APÊNDICE B – Termo de consentimento entregue aos entrevistados

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Senhor(a)

Gostaria de convidá-lo(a) a participar da pesquisa de monografia sob o tema “As condições de trabalho dos coletores de resíduos: um estudo de caso no Município de Lajeado/RS, Arroio do Meio/RS e Encantado/RS” desenvolvida por Caroline Souza Coelho do curso de Direito do Centro Universitário Univates.

A pesquisa consistirá na realização de entrevistas e questionários junto aos participantes do estudo e posterior análise dos dados. Será conduzida dessa forma, pois pretende-se compreender se ocorre a violação das normas trabalhistas em relação aos coletores de lixo da cidade de Lajeado, e, ao final, será verificado se há violação e, em caso positivo, em quais formas ocorre.

A qualquer momento da realização desse estudo qualquer participante poderá receber os esclarecimentos adicionais que julgar necessários, bem como recusar-se a participar ou retirar-se da pesquisa em qualquer fase da mesma, sem nenhum tipo de penalidade, constrangimento ou prejuízo. O sigilo das informações será preservado através de adequada codificação dos instrumentos de coleta de dados. Especificamente, nenhum nome, identificação de pessoas ou de locais interessa a esse estudo. Todos os registros efetuados no decorrer desta investigação serão usados para fins unicamente acadêmico-científicos e apresentados na forma de monografia, não sendo utilizados para qualquer fim comercial.

Em caso de concordância com as considerações expostas, solicitamos que assine este “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” no local indicado abaixo. Desde já, salienta-se o comprometimento com a disponibilização à instituição dos resultados obtidos nesta pesquisa, tornando-os acessíveis a todos os participantes.

Eu, _____, assino o termo de consentimento, após esclarecimento e concordância com os objetivos e condições da realização da pesquisa “Título do seu trabalho”, permitindo, também, que os resultados gerais deste estudo sejam divulgados sem a menção dos nomes dos pesquisados.

Lajeado, _____ de _____ de 2016.

Assinatura do Pesquisado(a)

Qualquer dúvida ou maiores esclarecimentos, entrar em contato com a responsável pelo estudo:
e-mail: carolinesouzacoelho@outlook.com