



Eixo: Trabalho, questão social e Serviço Social.

Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho.

O TRABALHO NO SETOR CALÇADISTA EM FRANCA: GRUPOS DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA COM TRABALHADOR(A)S ADOECIDO(A)S E OU ACIDENTADO(A)S DO SETOR CALÇADISTA

EDVÂNIA ÂNGELA DE SOUZA LOURENÇO¹
GABRIELA DA SILVA CINTRA²

Resumo: Este texto discute a relação trabalho e saúde, a partir de relatos de trabalhadore\la(s) que sofreram algum tipo de acidente e ou doença relacionada ao trabalho no setor calçadista em Franca, SP e que estão sendo acompanhados por um projeto de extensão universitária desenvolvido no Sindicato dos Sapateiros na referida cidade, o qual propõe desenvolver ações de orientações às pessoas que sofreram algum acidente e \ou doença relacionada ao trabalho no setor calçadista. Assim, utiliza-se de dois relatos de situações atendidas no referido projeto de extensão e que também aceitaram participar do projeto de pesquisa que visa investigar o processo de reestruturação produtiva e os impactos para a saúde dos trabalhadores. A partir dos relatos são discutidos os principais elementos da relação trabalho e saúde no setor calçadista ante a intensa fragilização das relações de trabalho promovidas pelas Leis 13.429 e a Lei 13.467, ambas aprovadas em 2017 (BRASIL, 2017a; 2017b).

Palavras-chave: Terceirização do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho; Trabalho no setor calçadista.

Abstract: This text discusses the relationship between work and health, based on reports of workers who have suffered some type of accident and / or work related illness in the footwear sector in Franca, SP, and who are being accompanied by a university extension project developed at the person shoe factory. Trade Union in that city, which proposes to develop orientation actions for people who have suffered an accident and work-related illness in the footwear industry. Thus, two reports of situations dealt with in the said extension project are used and they have also accepted to participate in the research project that aims to investigate the process of productive restructuring and the health impacts of the workers. From the reports, the main elements of the labor and health relationship in the footwear industry are discussed, due to the intense weakening of labor relations promoted by Laws 13,429 and Law 13,467, both approved in 2017 (BRAZIL, 2017a, 2017b).

Keywords: Outsourcing of Work; Worker's health; Accidents and Diseases Related to Work; Work in the footwear sector.

I- INTRODUÇÃO

Ao discutir as questões do campo Saúde do\la Trabalhador\la é preciso ter em mente a sua estreita vinculação com as mudanças do mundo do trabalho,

¹ Professor com formação em Serviço Social. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: <edvaniaangela@hotmail.com>.

² Estudante de Graduação. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

as quais têm rebatimentos diretos para o cotidiano de trabalho, considerando o modo como o trabalho é realizado, a sua organização e as relações sociais de trabalho, compreendendo tanto as novas tecnologias e engenharias produtivas (que há tempos extrapolou a ciência mecânica) e as relações contratuais, as quais têm uma relação direta com o modo de organização da vida em sociedade (LOURENÇO, 2016).

Assim, as Leis no. 13.429 e a Lei 13.467, ambas aprovadas em 2017 (BRASIL, 2017a; 2017b), permitem profunda mudança nas formas de contratação e torna legais a desregulação e informalização do trabalho. As empresas passaram a ter mais liberdade para contratar e demitir. As atuais contratações, já sob os auspícios da Lei 13.467, transferem para o(a)s trabalhadore(a)s os tributos e taxas, já que agora, além da possibilidade da terceirização total, as empresas também podem contratar trabalhadore(a)s como autônomos, por hora (trabalho intermitente), MEI, temporário etc., retirando toda margem de responsabilidades e encargos que deveriam ser custeados pelas empresas e imputando-os sobre o(a)s trabalhadore(a)s.

Art. 442-B. **A contratação do autônomo**, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se **como intermitente** o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (NR) (BRASIL, 2017b).

É importante destacar que as mudanças na legislação trabalhista estabelecem profunda insegurança para o(a)s trabalhadore(a)s. No caso dos artigos ora destacados, evidencia-se a miríade de tipos de contratos que agora podem ser feitos livremente, inclusive a partir de acordo individuais. O caso do contrato temporário é notório, pois esse agora pode ser estendido para até seis meses (de 90 dias de duração, passou para até 180 dias) (Lei 13.429, BRASIL, 2017a). O contrato temporário era muito usado para a área da agricultura no período de safra e também para o comércio ante o aumento das vendas em datas natalinas ou outras que tinham picos de vendas. Contudo, com a atual

legislação essa forma de contratação passa a ser corriqueira sob a justificativa de substituição de trabalhadore\la(s) afastado\la(s). Na realidade, se trata de contratação ampla e irrestrita de forma temporária, criando uma insegurança social muito grande.

O aumento do período do contrato temporário de três para seis meses, com possibilidade de prorrogação, faz ampliar uma situação já muito complicada do ponto de vista social, que é a terceirização do trabalho. Os contratos de trabalho temporários ocorrem a partir da contratação de uma empresa ou uma agência que realiza os cadastros de trabalhadore\la(s), ou seja, por meio da terceirização. Dessa maneira, a contratação do\la(s) temporário\la(s) já era uma forma de burlar a legislação trabalhista que não autorizava a terceirização das atividades fim, assim, a empresa contratando temporariamente por meio de outra empresa terceirizava qualquer função dentro da empresa. Agora, essa manobra empresarial passa a contar com o respaldo legal do aumento do tempo desses contratos, que tiveram a possibilidade de extensão dobrada, além de poderem praticar a terceirização irrestrita do trabalho (BRASIL, 2017a; LOURENÇO, 2018).

Trata-se de frisar que o contrato é entre o\la trabalhador\la e uma empresa terceira, mas que esse\la irá trabalhar e desenvolver as suas funções em outra empresa, no caso, a tomadora, sob a qual ele\la estará totalmente subordinado, ao mesmo tempo não vinculado para efeitos contratuais e salariais. Tanto o contrato quanto o salário serão pagos pela empresa terceira.

Em geral, a legislação e a regulamentação presentes em uma sociedade representam os patamares acordados de sociabilidade e de justiça social. Assim, a preocupação do governo deveria ser no sentido de reduzir as desigualdades e injustiças sociais (LOURENÇO, 2018). Contudo, seguramente, o que se tem visto com as inúmeras medidas aprovadas pelo Congresso Nacional, junto ao assédio do “governo” de Michel Temer, que assumiu o posto presidencial a partir do golpe jurídico, midiático e parlamentar em 2016, é que a injustiça, agora, fica regulamentada, como se vê na terceirização irrestrita e na Lei 13.467 (BRASIL, 2017a) e na desregulamentação dos direitos trabalhistas (BRASIL, 2017b), que segue esse prisma, pois não apenas flexibiliza os direitos do trabalho como também desregulamenta (SEVERO, 2017).

A Lei 13.467 muda radicalmente a legislação do trabalho no país, além de fragilizar profundamente os vínculos contratuais, garante também que os acordos coletivos prevaleçam sobre os direitos legislados; além de permitir o acordo individual para definição de horas extraordinárias, férias, banco de horas, horário de almoço etc, sem a presença ou acompanhamento sindical (KREIN, GIMENEZ, SANTOS, 2018). Também promoveu ampla dificuldade de acesso à justiça do trabalho e pôs fim à contribuição obrigatória de um dia de trabalho aos sindicatos, além de outros fatores, garantiu a possibilidade de realização de acordos coletivos abaixo do que a legislação garante (LOURENÇO, 2018). São mudanças que interatuam com a insegurança e instabilidade social.

O sindicato, a justiça do trabalho, as normas protetoras expõem um limite que não deve ser excedido ou ultrapassado pelas relações sociais de trabalho. Agora, com a negociação individual, por comissões, ou mesmo coletiva com deliberações ou acordos abaixo das garantias legais, então, ocorrerá a ultrapassagem desses limites. O trabalhador\ a fica acuado ante uma proposta patronal porque sabe que se não aceitar, outro ocupará o seu lugar. Ele\ a está constantemente fragilizado econômica, socialmente e subjetivamente.

Essas mudanças garantem a liberdade de mercado e em nome disso desenham um novo perfil dos processos e relações sociais de trabalho, muito mais inseguros, diga-se de passagem. Por um lado, generalizam-se as invenções da mecânica, robótica, informática, físico-química, entre outras, responsáveis pelo aumento da produtividade e pela distribuição dos produtos em qualquer tempo e lugar. Por outro lado, em oposição aos avanços tecnológicos inseridos no mundo do trabalho como um todo, reduzem-se as vagas de empregos, expande-se o trabalho informal e subcontratado e criam novas exigências para aquele\ a(s) que se mantém empregado\ a(s).

As empresas estão se consolidando em rede, são múltiplas formas de assalariamento, novas ocupações são constituídas (por exemplo, os Operadores de *Telemarketing*), há uma mescla de serviços e indústrias. A imagem da grande indústria vinculada a um país perde espaço para os oligopólios que atuam em redes, são investidores que mudam de ramo e nação conforme as possibilidades de ganho. Estabelece-se assim a subordinação da indústria e da agricultura (agora agroindústria) ao mercado financeiro “desterritorializado”. Daí que

Antunes (2007, p. 15) afirma que, na atualidade, já não é possível “[...] tratar de modo independente os três setores tradicionais da economia (indústria, agricultura e serviços) dada a enorme interpenetração entre essas atividades, de que são exemplos a agroindústria, a indústria de serviços e os serviços industriais”.

Esse processo de reestruturação da economia capitalista está intimamente ligado ao capital internacional, ou seja, não se trata de características específicas de um país. Apesar de cada país ter a sua especificidade, hoje a financeirização da economia é uma regra geral.

Franca, tradicionalmente conhecida pela produção de calçados masculinos, aderiu fortemente ao processo de reestruturação produtiva, como vistas a vencer a crise do setor. Ou seja, na década de 1990, o município perdeu considerável número de postos de trabalho, algo em torno de 16 mil vagas (NAVARRO, 2003, 2006). Isso foi um reflexo da abertura econômica brasileira efetivada no governo Collor de Mello, transparecendo a baixa capacidade de competição das fábricas calçadistas francanas no mercado mundial sob a alegação da valorização do real (PLANO REAL). Frente a necessidade de competir com calçados importados que passou a barrotar o mercado interno, as empresas promoveram amplo processo de reestruturação produtiva, transferindo grande parte da produção para as residências do(a) trabalhador(a), onde o trabalho é feito sem qualquer respeito às normas de proteção do trabalho e aos direitos trabalhistas e previdenciários. Nesse sentido, o sofrimento está relacionado ao trabalho, mas que se faz presente no ambiente familiar e o nexo entre trabalho e problema de saúde apresentado é bem mais complicado de ser feito.

Assim, busca-se evidenciar os transtornos do trabalho, aqui, com enfoque para o setor calçadista em Franca. Para tanto, é preciso embrenhar-se nestas relações, desnaturalizando o que está posto e estabelecendo as articulações necessárias entre a diversidade e unidade dos fenômenos gerais e particulares. Portanto, não se pode perder de vista a organização, gestão, condições e tipos de contratos de trabalho e seus significados para a saúde e vida social, os quais devem ser vistos como no pano de fundo nesta discussão.

II- Método

A partir do projeto de extensão “O trabalho no setor calçadista em Franca: discussão das condições de trabalho e saúde com grupos de trabalhador\|a(s) adoecidos e ou acidentados”, devidamente aprovado pela Reitoria de Extensão de uma Universidade pública e do pesquisa: “Reestruturação Produtiva no setor calçadista Franca/SP: um estudo sobre a saúde dos trabalhadores”, aprovado pelo Comitê de Ética de uma universidade pública tem sido possível acompanhar pessoas que trabalham ou trabalharam no setor calçadista e que sofreram algum acidente de trabalho ou desenvolveram doença relacionada ao trabalho, bem como tem sido possível realizar entrevistas com trabalhadores que se dispõem a participar do projeto de pesquisa ora citado.

Dessa maneira, para essa discussão, foram selecionados dois relatos, os quais foram construídos a partir de entrevistas semiestruturadas, antecedidas da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas ocorreram em junho de 2018, foram gravadas, após transcritas e analisadas. Neste texto, optou-se por expor os dados das entrevistas na forma de relatos, os quais evidenciam as perdas e prejuízos orgânicos, sociais, emocionais e profissionais de trabalhador\|a(s) do setor calçadista.

III- EXPOSIÇÃO DOS DADOS: Relato dos casos

- **Caso Ivan**

Ivan tem 57 anos, diz ter iniciado o trabalho no setor calçadista aos 13 anos de idade, mas já trabalhou em outros setores, como restaurantes. Ele calcula vinte anos de trabalho só no setor calçadista, porém, com carteira de trabalho registrada são apenas oito. Sua função na maior parte do tempo foi pregador de salto manual. Sobre o processo de trabalho, ele argumentou que para pregar salto ele trabalhava em pé e precisava bater com um martelo, sendo que quando errava a fivela da placa do salto, sentia um choque no braço e isso era uma ação rotineira. Já trabalhou em fábrica que fazia 500 pares por dia. Também trabalhou como lustrador de cabedal (parte superior do sapato), que, segundo ele, utiliza uma máquina com duas a quatro escovas, sendo que, primeiramente, outro trabalhador passa a pasta e o lustrador finaliza. Essas funções são manuais e muito repetitivas, informa também que com a introdução da esteira na indústria de calçados, passou a ocorrer muita pressão sobre o\|a(s) trabalhador\|a(s).

Ivan diz que com o tempo passou a sentir fortes dores nas mãos, punhos, ombros, foi diagnosticado com tendinite crônica no punho e no ombro e, após, relata que começou a sentir-se muito cansado, mesmo quando acabava de acordar. Diz que não tinha abertura para realizar tratamento de saúde e constantemente tinha que aparentar que estava bem para não perder o emprego. Afirma ainda que não ia ao sindicato obter informações por medo de ser demitido.

Em 1999 diz que foi diagnosticado com a doença fibromialgia, quando sofria de dores intensas no joelho e no calcanhar, e depois a dor estendia para o quadril e ombros, mas continuou trabalhando mesmo sentindo muitas dores. Segundo ele, quando as dores se agravavam o médico fazia intervenção, prescrevendo duas injeções, as quais o deixavam sem dor por praticamente por três meses.

O trabalhador refere que sofreu um acidente de trabalho, no caso de trajeto, mas que não fez a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), uma vez que desconhecia a necessidade desse registro ou de qualquer direito, completa que se tivesse estudado mais, poderia ter sido mais reconhecido.

Embora tenha sofrido acidente de trabalho – trajeto – informa que o seu problema de saúde era fibromialgia porque as dores foram ficando mais intensas, até que foi afastado do trabalho, mas depois o seu benefício foi cortado, mas ele não conseguia mais desenvolver a função de pregador de salto ou lustrador, assim, ao retornar do afastamento, foi demitido. A partir daí buscou reconsideração por parte da perícia do INSS o que não ocorreu, após, entrou com uma demanda na justiça federal, que segundo ele o perito judicial disse que ele estava bem e que sua pele estava boa e não autorizou o auxílio-doença.

Ivan diz que por ter fibromialgia, e por essa ser uma doença que não tem uma comprovação física imediata, embora provoca fortes dores no corpo inteiro, acaba gerando inúmeras discriminações, o que para ele resultou em doenças psicológicas, diz que trabalho por um bom tempo doente, tentando segurar as dores porque tinha um filho pequeno para sustentar. Mas a sua produção foi diminuindo e logo ele foi demitido.

Assim, passou a fazer trabalhos temporários também no setor calçadista, mas contratado a partir de agências de emprego e não diretamente pelas

fábricas. Assim, se medicava e conseguia cumprir os contratos de três meses. Informa que muitas vezes chegava a chorar de dor, assim, se escondia no banheiro, o que não era conveniente porque tinha um sistema de vigilância, mas era a sua única alternativa, se medicava e se escondia no banheiro enquanto a dor intensa não passava.

Ivan diz que a fibromialgia é nomeada como doença psicossomática que só é tratada com remédios do psiquiatra e os remédios para tirar dores, assim, faz uso de codeína, paracetamol, diclofenato, carpamazepina e haldol. O trabalhador disse que ele está se matando gradativamente se ele tomar todos esses remédios, porque faz uso de muitos remédios, que são controlados.

Ivan diz que já esteve no CEREST, onde inclusive fez a CAT e teve encaminhamento para fazer fisioterapia e foi acompanhado por reumatologista, que o encaminhou para a Clínica da Dor em Ribeirão Preto, contudo, ele diz que espera há cinco anos a ser chamado para eventual tratamento em tal clínica.

No momento, diz que para sobreviver teve que vender os móveis da casa e procurou ajuda no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) CRAS e foi incluído na renda cidadão com valor de 80 reais. Contudo, ele refere que paga aluguel, o que faz da situação dele muito delicada, mas tem recebido ajuda de amigos para alimentação.

Ivan diz que conviver com a fibromialgia, é como conduzir a vida pensando só na dor, mas tem que lutar contra isso, porque senão morre antes de deitar. Ele reforça os sintomas que são dores fortes no corpo inteiro e em todas as articulações como: dor no joelho, quadril e também no calcanhar, que ao pisar era como um choque, além disso, diz que sente um cansaço muito grande, que em muitos dias o impedia de se levantar da cama. E através dessa doença – fibromialgia –, do seu não reconhecimento, ele diz que desenvolveu uma forte depressão, ele disse que ficou no quarto escuro e, naquele momento, desejava não ter nascido, mas com apoio da sua irmã e filho conseguiu melhorar o seu quadro depressivo.

- **Caso Vera**

Vera tem 40 anos de idade e está grávida de 38 semanas do seu quarto filho. Vera sempre trabalhou na função de coladeira de peças em calçados. Sua

trajetória profissional indica que já trabalhou em várias fábricas de sapatos e, principalmente, em bancas de pespontos, sempre na função de coladeira de peças. Durante a entrevista, reforçou que é importante trabalhar nas fábricas porque é garantido o registro em carteira de trabalho, o que não ocorre quando se trabalha nas bancas de pespontos. Para ela trabalhar em bancas de pespontos em calçados é como fazer bicos ou quando não se tem outra alternativa.

Na sua atual experiência de trabalho, diz ter sido humilhada, perseguida e assediada sexualmente. Relata que nessa empresa os patrões são da mesma família e inclusive alguns funcionários são parentes dos proprietários. Informa que a dona da fábrica usa de muita violência verbal com os funcionários e que, inclusive, chegou a gritar com ela, algumas vezes. Vera diz que tem uma filha que sofre de epilepsia e que quando ela tem crise, tem que faltar do trabalho para levá-la ao médico, mas que ao retornar ao trabalho, mesmo que apresentando relatório médico da situação e atestado, era humilhada.

Vera diz que uma situação que fez com que ela se sentisse muito mal, foi quando o seu empregador a assediou, informa que, em dezembro último [2017], a fábrica fez uma festinha de confraternização e que durante esse momento festivo o seu patrão teria convidando-a para ir nadar com ele na piscina do seu rancho [casa de veraneio], ainda pediu para que ela fosse e nadasse nua com ele. Vera diz que ficou muito nervosa e o destratou, mas que a partir desse dia a sua vida na empresa virou um “inferno”, pois ele passou a prossegui-la e a chamar a sua atenção constantemente.

Ela fala que como engravidou passou a sentir muito calor, até porque o ambiente na fábrica era muito apertado, pequeno para a quantidade de máquinas e funcionários e que ela sentia muito falta de ar, assim, ela pediu um ventilador, o que lhe foi negado, como também foi negada a permissão para ela se alimentar de três em três horas, conforme recomendação médica. Ela diz que tinha que comer escondida no banheiro.

Em relação aos equipamentos de proteção individuais (EPI), tais como: máscaras, protetor auricular e óculos, Vera informa que a empresa os fornecia, mas apenas os primeiros, na sequência, se houvesse necessidade de troca ou substituição era cobrado dos funcionários que solicitavam, assim, quase

ninguém usava. Não havia qualquer orientação acerca da necessidade do uso ou não dos EPI. Outra questão relatada é que quando as máquinas estragavam, essas ficavam a cargo dos funcionários. Relata que não havia assistência aos maquinários.

Aqui, cabe fazer a observação que Vera trabalhava passando cola em sapatos, a qual é tóxica, além de trabalhar com solvente, tinner e ao lado de outros produtos químicos, pois ela informou que como o espaço era pequeno ela trabalhava ao lado do jovem que fazia pintura em sapatos e ela lembra que respirava aquela tinta e o cheiro de cola o dia todo. Isso agravado ao fato que o local não possuía ventilação. Outro problema relatado por Vera, era o alto ruído ambiental, segundo ela, era horrível o barulho.

Vera informou também que sofreu um acidente de trabalho, diz que lhe haviam pedido que fizesse outra função, quando ela prensou dois dedos na máquina. Informa que a única assistência recebida por parte da empresa, foi que na hora do acidente, os seus patrões a levaram até o Pronto Socorro Municipal, mas a deixaram lá, sem qualquer assistência. Ela conta inclusive que o seu caso foi encaminhado para o hospital Santa Casa, mas ela não tinha como ir, porém, estava com o encaminhamento para ser consultada pelo médico ortopedista daquele serviço, assim, teve que ir de ônibus, ainda que sentindo muita dor nos dois dedos esmagados.

Após, Vera diz que levou os papéis de registro de acidente de trabalho para os patrões assinarem, o que ela foi barrada, uma vez que a empregadora não a permitia falar com o patrão. Diz ainda que precisou de ajuda para a compra dos medicamentos, o que também não recebeu, pois não era medicamentos que tinha na rede pública. Depois do acidente, ela abriu uma CAT porque tinha dado esmagamento de dedo, ficou afastada pelo INSS, mas conta que teve que ir direto na Previdência, já que os seus patrões não assinaram o documento.

Vera diz ter presenciado a ocorrência de acidentes de trabalho nessa fábrica, inclusive conta que viu quando um jovem que pintava sapatos, função ficava ao lado da mesa em que ela trabalhava passando cola, e queimou o olho com halogênio. Ela diz que ninguém o socorreu, apenas o liberaram para ir ao Pronto Socorro, para onde ele teria se dirigido sozinho, segundo ela, ele teria

ficado uma semana afastado, e o acidente teria ocorrido porque eles não davam óculos para a proteção.

A multifuncionalidade no trabalho foi bastante evidenciada por Vera, que diz que lá as pessoas exerciam várias funções, mas só recebiam o salário da função para a qual foi contratado, e, segundo ela, não podia reclamar, pois havia a possibilidade de demissão.

Essa empresa produz em média 300 pares de calçados por dia, além do trabalho feito dentro da fábrica, havia também o trabalho externo repassado às bancas de pespontos fora da fábrica. Vera era coladeira de peça dentro da fábrica, porque a empresa mantinha uma pespontadeira e uma coladeira para a produção de amostra e de vendas *on line*, via mercado livre. Ela diz que para produzir amostra tem que ter maior controle da qualidade, o que somado a exigência da pontualidade da entrega de calçados vendidos *on line*\mercado livre, exigia da empresa manter a pespontadeira e a coladeira de peças no interior da empresa, mas que isso já quase não ocorre, tendo em vista que praticamente todo o trabalho de pesponto em calçados foi repassado para as bancas.

As péssimas condições de trabalho mais as perseguições e humilhações sofridas fez com que Vera desenvolvesse diabetes gestacional, além de outros sintomas como: tontura, vômito e sensação de secura na garganta e nariz. Tudo isso, associado ao clima na empresa, que segundo ela estava tão pesado, que com que perdesse o seu interesse em ir trabalhar, diz que só de pensar no trabalho sentia-se mal, porque havia muita hostilidade por parte dos empregadores. Assim, ela resolveu pedir demissão, diz que estava tão abalada que foi até o escritório da empresa e assinou o aviso prévio, mas que esse foi ditado pelo técnico do escritório de contabilidade, informa ainda que pagou pelo seu próprio exame demissional. A partir daí, Vera resolveu ir ao Sindicato buscar orientações, lá ela descobriu que ela poderia ter uma demissão indireta e resolveu demandar seus direitos na justiça do trabalho.

Vera relata ainda que não fez nenhum Boletim de Ocorrência porque teve medo, ficou com medo de ficar desempregada e como tem os filhos pequenos e espera outro, achou que aguentaria as humilhações, por isso, diz que escutou

calada a muitos gritos e palavras de baixo calão proferidos pela empregadora, fala que demorou criar coragem para se livrar daquele sofrimento.

A sua situação ainda não foi julgada, a audiência está marcada para o mês de setembro, Vera diz que ainda tem esperanças, mas que sabe da Reforma Trabalhista que o seu empregador chegou a dizer a ela: “agora a justiça é do nosso lado, do lado do empregador e não do trabalhador”, teria dito isso rindo.

- **Discussão dos dados**

A lei, a justiça do Trabalho e, sobretudo, a organização e participação sindical na demanda das melhorias das condições de trabalho, salarial e no acampamento e fiscalização dos ambientes e condições de trabalho propiciaram determinados limites para a exploração do(a)s trabalhador(a)s tanto em termos de jornada de trabalho quanto em termos ambientais, condições de trabalho e seguranças trabalhistas.

Entretanto, é preciso ter clareza que, na atualidade, ainda que sob a vigência da CLT e de alguns avanços propiciados pelo direito do trabalho e protagonismo de alguns sindicatos, a classe trabalhadora ainda convive com flagrante condição de desrespeito à sua integridade física e mental, tais como explicitado nos casos ora relatados. Segundo Lourenço (2018), os registros de acidentes de trabalho pela Previdência Social dão conta de mais de meio milhão de trabalhador(a)s que sofrem algum tipo de acidente de trabalho anualmente, no país. Esses dados contemplam os acidentes considerados típicos que ocorrem durante o desenvolvimento da função, de trajeto (percurso de ida-volta-ida do trabalho) ou doença relacionada ao trabalho.

No período de 2013 a 2015, a Previdência Social registrou mais de dois milhões de acidentes de trabalho, como consta nos Anuários Estatísticos da Previdência Social o total de 725.664, 712.302 e 612.632 respectivamente, totalizando 2.050.598 de 2013 a 2015. Desse total, 60,88% [1.630,929] são acidentes típicos; 16,31% [334.452] acidentes de trajeto; 2,34% [48.021] doenças do trabalho e 20,47% [419.669] referem-se aos acidentes considerados pelo sistema previdenciário sem a Comunicação de Acidentes de Trabalho

(CAT), em geral, reconhecidos como do trabalho a partir do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NETP). Sendo esse sistema de reconhecimento dos agravos (NETP), criado em 2007, um avanço no sentido de fazer o reconhecimento automático de algumas doenças como provenientes de determinadas ocupações. Ou seja, as Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST), sobretudo, a 3ª CNST, ocorrida em 2005, em Brasília\DF, pressionou para que houvesse a identificação epidemiológica entre ocupação e doença adquirida, tendo em vista a grande dificuldade enfrentada pelo(a)s trabalhador(a)s adoecidos em ter os seus problemas como relacionados ao trabalho.

Do total de mais de dois milhões de acidentes de trabalho ocorridos no triênio 2013-2015, 84% foram ocorrências consideradas leves com incapacidade temporária para o trabalho e 44 mil pessoas, 2,15% daquele total tiveram incapacidade permanente. Um dado alarmante diz respeito aos acidentes fatais, pois nesse período, ocorreram 8.162 mortes em decorrência de acidentes de trabalho, ou seja, foram 2.700 mortes vinculadas ao trabalho por ano. 225 pessoas sucumbiram por mês e mais de sete por dia, ou seja, a cada três horas morre um(a) trabalhador(a) por acidente de trabalho no Brasil (LOURENÇO, 2018).

É importante para sublinhar que esses dados referem-se apenas aos trabalhador(a)s formais e devidamente assegurados pelos sistema previdenciário. Ou seja, a estatística nacional não consegue abarcar trabalhador(a)s informais, autônomos, estatutários e militares, de modo que os dados são superestimados. Além de as estatísticas de acidentes de trabalho se resumirem aos trabalhador(a)s do mercado formal de trabalho, cabe registrar aqui, a luta cotidiana para se conseguir o reconhecimento de uma acidente como decorrente do trabalho, ainda mais quando se trata de doença e se for relativa a esfera mental, o reconhecimento é ainda mais difícil.

Portanto, cotidianamente, os serviços de saúde recebem uma grande quantidade de pessoas que buscam um diagnóstico e uma assistência à saúde, muitas vezes, de problemas relacionados ao trabalho e que são tratados como problemas comuns e independente das condições de trabalho e das relações subjacentes (LOURENÇO, 2009).

Mesmo em casos de acidentes de trabalho típico, há uma falta de preparação e de vontade do(a)s profissionais da área da saúde em fazer a relação com a atividade exercida e fomentar os registros. Falta essa cultura e lógico formação adequada para buscar as causas dos problemas de saúde e não apenas assisti-los, tanto nos serviços públicos de saúde quanto nos privados. Penso que nos serviços privados essa dificuldade é maior ainda. Outro problema é a ausência de fiscalização nos ambientes de trabalho. São raras as fiscalizações realizadas pela Vigilância Sanitária ou pelas Delegacias Regionais do Trabalho a favor da defesa da saúde do(a)s trabalhadore(a)s.

Assim, os casos atendidos no sindicato dos sapateiros em Franca, considerando inclusive os relatos ora discriminados, evidencia que já existia, antes da aprovação das Leis

13.429 e a Lei 13.467 (BRASIL, 2017a; 2017b), uma insegurança e vulnerabilidade muito grande dos trabalhadores e trabalhadoras sujeitos ao saque da sua saúde e ao descarte, como também à violência verbal, como expressado no relato da trabalhadora Vera, que inclusive foi vítima de assédio sexual. Ambos os entrevistados, Ivan e Vera, puderam contar com o sindicato da sua categoria (dos sapateiros) e demandam ação na justiça do trabalho. Contudo, cabe dizer que com a aprovação da lei que permite a terceirização irrestrita (Lei 13.429) e a Lei que muda mais de cem dispositivos da CLT (Lei 13.467) tornarão as condições de trabalho muito mais vulneráveis e com grande afastamento dos sindicatos e limites para ao cesso a justiça do trabalho.

A aprovação dessas Leis reverterá os poucos avanços construídos a partir da Constituição Federal de 1988 e estabelecerá ambientes, contratos e relações de trabalho que aniquilam os direitos trabalhistas e expõem muito mais a classe trabalhadora a insegurança e aos agravos à sua saúde.

O processo de mudança em curso é amplo, no geral, blinda os empresários contra qualquer cobrança e responsabilidade sobre os encargos e condições de trabalho e isso, por si só, já representa um forte impacto para a saúde do(a)s trabalhadore(a)s, hoje, já tão fragilizada, então, num país em que as condições de trabalho continuam a promover níveis altos de acidentalidade, cuja força de trabalho -- jovem e barata -- vem tendo a sua saúde sucumbida de

forma bastante prematura, deveria se ter a aprovação de leis para dar garantias e proteção ao trabalho.

IV- Considerações Finais

A flexibilização e precarização do trabalho são fenômenos inerentes ao sistema capitalista e, como tal, vivido nos mais diversos países. Mas, como bem explicam Momy e Druck (2007) existem especificidades de país para país e mesmo dentro de um mesmo território coadunam diferenças estaduais e regionais que devem ser consideradas. As autoras explicam que a flexibilização pode ser entendida como peça do processo econômico e social auferido em tempos de globalização e mundialização do capital, determinado pela lógica da financeirização “[...] cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto, e, dessa forma generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho” (MOMY; DRUCK, 2007, p. 29).

Druck (2017) afirma que, no Brasil, a terceirização representa profunda vulnerabilidade dos vínculos empregatícios, com maior intensidade do trabalho e ampla rotatividade, o que reverbera na fragilização sindical e das condições de saúde e salariais do(a)s trabalhador(a)s.

A atual reforma trabalhista não trouxe qualquer avanço na proteção do trabalho, ao contrário, o seu pressuposto básico é a extração da mais valia. Quanto mais inseguro o vínculo contratual ante um quadro geral de desemprego, maior a subserviência do trabalho ao capital. A finalidade é eliminar gastos empresariais com o pagamento de tributos e encargos para financiar o trabalho e o fundo público, limitando-as a pagar somente a hora trabalhada. Quanto mais insegura a situação de trabalho maior será o desgaste da saúde física e mental, além é claro, do quadro geral de depauperamento.

Claramente as Leis 13.429 e a Lei 13.467, ambas aprovadas em 2017 (BRASIL, 2017a; 2017b) não têm a finalidade de gerar empregos e recolocar os desalentados no mercado de trabalho. Trata-se, na verdade, de tornar ampla gama de trabalhador(a)s em desprovidos de vínculos de trabalho estáveis,

contratados diretamente pelas empresas tomadoras para se tornarem efetivamente terceirizados, autônomos, prestadores de serviços e intermitentes.

Visa, sobretudo, a formação de grupos de trabalhador\a(s) que perderam a sua capacidade laboral (temporária ou permanente), com vistas à construir orientações e propiciar o empoderamento e o acesso aos direitos sociais e trabalhistas, bem como o enfrentamento das limitações funcionais e, ainda, a readaptação profissional. Trata-se também de promover a discussão das condições de trabalho para que os processos e gestão adoecedoras possam ser pauta de trabalho e reivindicação do sindicato, com vista à transformação daquelas realidades.

Em Franca, a indústria calçadista veio principal da economia, apresenta processos de trabalho simplificados, pobres em conteúdos e repetitivos, o que não raramente, expõe o\la(s) trabalhador\la(s) ao desgaste físico e mental, expressado mais comumente nas doenças relacionadas ao trabalho do tipo osteomuscular, que atinge os membros superiores e coluna, há também casos de acidentes e sofrimento mental relacionado ao trabalho (LOURENÇO, 2016).

A partir do trabalho de extensão universitária no sindicato dos sapateiros em Franca, verifica-se que os sindicatos de trabalhador\la(s) embora vivenciem no seu cotidiano a presença de inúmeros problemas provenientes das condições laborais danosas, as quais contribuem para as mais diversas morbidades e incapacidades para o trabalho, ainda tardam em colocar nas suas pautas de negociação coletiva e demais reivindicações as questões que se referem ao trabalho e à saúde.

A universidade ao produzir conhecimentos precisa se aproximar da realidade e conjugar as suas pesquisas às experiências populares e cidadãs, assim, como colocar o conhecimento produzido, sempre fruto de movimentos coletivos, à serviço dessa comunidade, produz novos conhecimentos articulados ao fortalecimento da\o(s) participantes. Dessa maneira, a proposta de reunir sistematicamente com trabalhador\la(s) que sofreram acidentes e ou adoeceram no e pelo trabalho, específico do setor calçadista, busca, entre outros, a compreensão mais ampla das condições de trabalho e os seus impactos para a saúde, assim como buscar alternativas coletivas em torno do cuidado, recuperação, prevenção e promoção da saúde. Além de forcejar mudanças

qualitativas em torno da compreensão das relações trabalho e saúde e do entendimento dos agravos à saúde.

É importante finalizar informando que este projeto tem realizado reuniões sistemáticas com trabalhador\a(s) e membros do sindicato e também a realização de pesquisas relacionadas à temática da saúde do\da trabalhador\a(s) a fim de contribuir com a decodificação da realidade, devidamente analisada e interpretada.

REFERENCIAS

Antunes, Ricardo. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia, BORGES, Ângela. et al. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p13-22.

BRASIL. **Lei no. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. (2017a). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 13 mar. 2018.

_____. **Lei no. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (2017a). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 13 mar. 2018.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs). **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**, Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2018.

LOURENÇO EAS. Entrevista com a Profa. Dra. Edvânia Ângela De Souza Lourenço Sobre a Reforma Trabalhista e seus impactos para a Saúde do/a Trabalhador/A. Pegadas. **Revista da Geografia do Trabalho**. Disponível em: <http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5821>. Acesso em: 15, jun., 2018.

_____. Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no capitalismo contemporâneo. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza, (Org.) **Saúde do/a Trabalhador/a e Serviço Social: estudos da relação trabalho e saúde no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Papel Social, 2016. p.49-66.

_____. Reestruturação Produtiva, trabalho informal e a invisibilidade social do trabalho de crianças e adolescentes. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v.118, p.294-317, 2014.

NAVARRO, Vera Lúcia. O Trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, abr./jun, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a05v17n2.pdf>>. Acesso em 25 ago. 2007.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia, BORGES, Ângela. et al. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.p 23-59.