

FUNDACENTRO

**Centro Técnico Nacional
Coordenação de Saúde no Trabalho**

O TRABALHO DOS METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO



São Paulo/SP

Agosto de 2015



FUNDACENTRO

**Centro Técnico Nacional
Coordenação de Saúde no Trabalho**

O TRABALHO DOS METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO

Cristiane Queiroz B. Lima¹

Daniela Sanches Tavares²

Maria Maeno³

São Paulo/SP

Agosto de 2015

Este relatório contou com a participação do estagiário em Ciências Sociais Ian Chu Varella, no Serviço de Ergonomia.

¹ Química, Ergonomista, Tecnologista sênior, pesquisadora do Serviço de Ergonomia/ CST - Fundacentro

² Psicóloga, Tecnologista pleno, pesquisadora do Serviço de Ergonomia/CST- Fundacentro

³ Médica, Pesquisadora do Serviço de Medicina/CST - Fundacentro

Sumário

1	Introdução.....	7
1.1	Método de pesquisa	8
2	Antecedentes históricos.....	11
3	O trabalho no Metrô	19
3.1	Organização tecnológica e de gestão.....	19
3.2	Organização dos trabalhadores.....	22
3.3	Análise preliminar das funções selecionadas para pesquisa.....	26
3.3.1	Operadores de transporte metroviário de tráfego – operadores/ condutores de trem.....	26
3.3.2	Agentes de segurança metroviária.....	32
3.3.3	Agentes de estação	38
3.3.4	Oficiais de manutenção industrial - mecânicos e eletricitas.....	41
4	Instrumentos legais utilizados pelos trabalhadores para discutir as questões de saúde do trabalhador.....	46
5	Cultura e valores identificados na empresa.....	55
6	Discussões e considerações finais	57
	Referências	62
	Anexos.....	65
	ANEXO A1 - Comunicação de acidente do trabalho (CAT) registrada no INSS, durante o período de 2005 a 2012, tendo como empregador o CNPJ 62.070362/001-06.	65
	ANEXO A2 - Quantidade de Comunicação de Acidente de Trabalho por CNPJ.....	66
	ANEXO B - Passageiros transportados pelo Metrô durante o período de 2005 a 2012.	67
	ANEXO C - Número de trabalhadores efetivos do Metrô durante o período de 2005 a 2012.	68
	ANEXO D - Empregados de empresas contratadas que prestam serviços nas dependências da Cia. do Metrô.....	69
	ANEXO E - Quedas de usuários na via do Metrô-SP.	70
	ANEXO F - Mapa do Transporte Metropolitano de São Paulo.....	71

Apresentação

A solicitação do Sindicato dos Metroviários de São Paulo que resultou neste trabalho chegou às nossas mãos em um momento de profunda reflexão a respeito da aplicabilidade e efetividade dos principais instrumentos legais previstos nas políticas públicas do país, na tentativa de promover a prevenção dos acidentes e das doenças nos locais de trabalho, e a saúde dos trabalhadores.

Discutíamos sobre a observância das Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho prevista em um modelo de autodeclaração e fiscalização. Em especial, as Normas Regulamentadoras referentes ao controle de agentes ambientais e de exames médicos. São elas a NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e a NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), obrigatórias para quaisquer empresas.

Procurávamos respostas às deficiências e omissões encontradas nos documentos produzidos pelos empregadores, encontradas em nossa prática profissional.

Ao mesmo tempo, acompanhávamos a legislação previdenciária – especificamente os critérios estabelecidos para as aposentadorias especiais em razão de condições de trabalho consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física dos trabalhadores – que, no final dos anos de 1990, trouxe exigências iguais ou similares às solicitadas nas NRs, tendo como referência o conceito de insalubridade. Os novos critérios estabelecidos, fortemente baseados na quantificação dos agentes ambientais, vieram acompanhados do aumento nas alíquotas de contribuição do Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT) perante o reconhecimento das situações de insalubridade. Portanto, uma vez constatadas as situações de insalubridade, além de ensejarem o pagamento de adicional pelo empregador, de ordem trabalhista, resultam na majoração de benefícios previdenciários.

Na ocasião, juntamente com as imposições legais, tomou força a prática das certificações dos sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho, integrados ou não com as demais áreas de gestão do negócio. Processo este que exige orçamento para capacitação de gestores e auditores internos, bem como para a realização de auditorias por auditores externos que devem identificar as não conformidades que possam atrapalhar a aquisição dos certificados.

Ora, diante de tão onerosas demonstrações ambientais, como ficariam as práticas de reconhecer, avaliar e principalmente controlar os riscos nos ambientes de trabalho?

Ou ainda, quais as suas repercussões sobre as condições de trabalho e sobre os trabalhadores?

A oportunidade desta pesquisa procurou responder a algumas de nossas inquietações e trazer parte do trabalho real dos metroviários a fim de que possam aperfeiçoar suas estratégias de ação diretamente voltadas às suas condições de trabalho e às políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador.

Resumo

Este trabalho teve início por solicitação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo, em junho de 2011. A demanda foi considerada importante pelo número e pelas características dos acidentes identificados pelo sindicato, e pelas inúmeras reclamações oriundas de diversas categorias profissionais sobre as dificuldades que os trabalhadores têm tido na descrição das reais condições de trabalho nos documentos legais. O projeto, proposto em 2012, teve a finalidade de organizar dados iniciais sobre o trabalho dos metroviários, identificando as principais situações de trabalho que os têm preocupado e propondo análises específicas para aprofundamento das questões consideradas mais relevantes. Trouxe exemplos de dificuldades e limitações da aplicação de instrumentos legais voltados para prevenção de acidentes e promoção da saúde. Optou-se por uma abordagem qualitativa para identificar e descrever situações que favorecem os desgastes, as doenças e os acidentes decorrentes do trabalho (riscos presentes no meio ambiente de trabalho, incluindo os aspectos psicossociais, organizacionais e de gestão). O relatório apresenta um levantamento de estudos publicados a respeito do trabalho no Metrô de São Paulo, uma análise preliminar das funções selecionadas para pesquisa, as dificuldades de reconhecimento de situações de risco percebidas pelos trabalhadores e a aplicação de instrumentos legais utilizados pelos trabalhadores para colocar as questões de saúde do trabalhador na pauta de reivindicações.

1 Introdução

Este trabalho teve início por solicitação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e em Empresas operadoras de veículos leves sobre trilhos no Estado de São Paulo, feita por meio de carta datada de 20 de junho de 2011, na qual relataram-se as dificuldades encontradas pelos trabalhadores de fazer constar, em instrumentos legais previdenciários e trabalhistas, uma descrição real de suas atividades, de modo que se obtenha uma representação da conjugação das cargas de trabalho mais próxima do que realmente acontece no seu cotidiano.

Essa queixa, comum entre trabalhadores de diversas categorias profissionais, e o perfil dos acidentes identificados pelo sindicato a partir da análise das Comunicações de Acidentes do Trabalho (CAT) emitidas nos últimos três anos, nos fizeram considerar a demanda apropriada para trazer conhecimentos que contornassem as dificuldades apontadas pelos trabalhadores, em especial para a categoria dos metroviários, considerando-se que suas funções possuem pequena variabilidade nas diferentes cidades do país.

As CATs, de posse do sindicato, emitidas nos anos de 2009, 2010 e 2011, trouxeram como principais adoecimentos aqueles relacionados à coluna, às articulações, aos músculos, aos aparelhos digestivo e cardiovascular, e à esfera psíquica. Adicionalmente, nas primeiras reuniões de análise da demanda, os trabalhadores também apresentaram preocupações com as atividades em altas temperaturas ambientais, com exposição a ruído e a poeiras metálicas.

Os relatórios de sustentabilidade do Metrô de São Paulo apresentaram, em 2010, 2011 e 2013, respectivamente, 622, 610 e 632 acidentes de trabalho. As situações e os agravos relacionados ao trabalho foram tipificados literalmente como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); assaltos; acidentes em treinamento⁴; acidentes de trajeto; quedas de trajeto; quedas típicas; abalo psicológico; agressões e ataques; atropelamento; contato com eletricidade, produtos químicos e fluidos corpóreos; cortes, escoriações, perfurações e queimaduras.

O projeto de pesquisa, iniciado em 2012, teve como objetivo geral conhecer os principais processos de trabalho apontados, buscando analisar e superar dificuldades em

⁴ Segundo os trabalhadores tratam-se de acidentes em treinamento, principalmente dos agentes de segurança, durante o condicionamento físico.

compreender fundamentos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade e do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), à luz das normas vigentes e sob a ótica da necessária articulação entre o conhecimento técnico e os saberes, as experiências e a subjetividade dos trabalhadores, e destes com as respectivas práticas institucionais⁵.

Nesse sentido, este relatório tem por finalidade organizar dados iniciais sobre o trabalho dos metroviários, identificando as principais situações de trabalho que os têm preocupado e propondo análises específicas para aprofundamento das questões consideradas mais relevantes. Ao mesmo tempo, traz exemplos de dificuldades e limitações na aplicação de instrumentos legais voltados para prevenção de acidentes e promoção da saúde.

1.1 Método de pesquisa

Optou-se por uma abordagem qualitativa para identificar e descrever situações que favorecem a ocorrência de desgastes, doenças e acidentes decorrentes do trabalho, por meio da análise de documentos e de entrevistas com trabalhadores, entendendo a pesquisa como um processo construtivo-interpretativo da realidade que possibilita gerar campos de conhecimento que tragam novas vias de ação e intervenção, ou mesmo novos caminhos para a formulação teórica e aplicação de instrumentos legais.

A importância do conhecimento prático sobre a relação entre saúde e trabalho já foi evidenciada em várias vertentes ligadas ao campo da saúde do trabalhador: a Medicina Social, a Ergonomia Francesa, a Psicologia Social e ainda o Modelo Operário Italiano (ODDONE et al., 1986; LAURELL; NORIEGA, 1989; DANIELLOU et al., 1989; SATO, 1991).

SATO (1992) aponta para a potencialidade do conhecimento prático dos trabalhadores num debate construtivo com o conhecimento científico para explorar a relação entre o trabalho e a saúde.

Esse conjunto de conhecimentos sobre a realidade de trabalho compartilhada é construído no cotidiano e norteia as ações do dia a dia, com fins de cumprir as atribuições, contornar as dificuldades, bem como buscar o equilíbrio no dispêndio de

⁵ Inciso III do art. 6º da Portaria nº 1823 do Ministério da Saúde, de 23 de agosto de 2012.

energia e esforços, entendidos aqui não somente pelo aspecto físico, mas também pelo mental.

Esse conhecimento é regido por uma lógica própria, pode encontrar pontos de tangência e de distanciamento com a lógica e os achados do conhecimento científico e utiliza-se da vivência, da observação e da troca de informações (SATO, 1995, p.56).

Assim, diferenciando o conhecimento da estrutura, das normas e das regras formais daquele conhecimento construído no cotidiano, baseado na vivência das situações reais (SPINK, 1996), destaca-se como uma das fontes de dados para esta pesquisa o conhecimento formado no encontro entre as condições objetivas de trabalho, as regras institucionais, o trabalho real e os diferentes atores sociais.

A coleta de dados teve como inspiração o método da Análise Coletiva do Trabalho (FERREIRA, 1993), que possibilita formular a descrição do trabalho real a partir do material trazido pelos próprios trabalhadores em suas falas durante reuniões com pesquisadores.

O objetivo da fase de entrevistas e coleta de dados foi identificar situações de trabalho e suas possíveis consequências para a saúde dos trabalhadores do Metrô, abrindo possibilidades para análises mais aprofundadas e métodos de intervenção.

No primeiro semestre de 2012 ocorreram três reuniões com a diretoria do sindicato para melhor compreensão da solicitação de pesquisa sobre as condições de trabalho dos metroviários e para acordos sobre as entrevistas com os trabalhadores. Resolveu-se que a pesquisa começaria com os operadores de trem, os agentes de segurança, os agentes de estação e com o pessoal da manutenção de trens.

As entrevistas foram abertas e em grupo, realizadas nas dependências do sindicato, em 4 encontros. Foram encontros com trabalhadores de cada uma das funções selecionadas em conjunto com a diretoria do sindicato. Participaram oito operadores de trem, três agentes de segurança, dez agentes de estação e sete trabalhadores do setor de manutenção de trens, totalizando vinte e oito trabalhadores.

As falas reproduzidas no texto foram colocadas entre aspas e em itálico.

Foram consultados documentos públicos de gestão do Metrô de São Paulo, tais como os Relatórios de Sustentabilidade⁶, os registros sobre acidentes do trabalho solicitados ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e os documentos oriundos

⁶ Relatórios de Sustentabilidade são documentos publicados pelo Metrô de São Paulo, desde 2010. Contêm informações sobre suas ações e seus impactos econômicos, urbanos, ambientais e sociais associados às suas principais atividades de expansão e operação do sistema de transporte.

de processos trabalhistas e previdenciários movidos por trabalhadores do Metrô de São Paulo.

A validação dos dados foi realizada em dois encontros na sede do Sindicato dos Trabalhadores. No dia 27 de novembro de 2014 contou-se com aproximadamente quarenta participantes e no dia 18 de dezembro, com quinze participantes.

Dados e situações diferentes dos obtidos em 2012, quando identificados, foram comentados em notas no decorrer do relatório.

2 Antecedentes históricos

Em 1986, um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT) apontou a jornada de trabalho de oito horas, os turnos alternados e a atividade frente aos sistemas computadorizados e automatizados como fatores reconhecidamente provocadores de desgaste mental entre os operadores de trem do Metrô de São Paulo. Concluiu que as situações observadas propiciavam o surgimento de fadiga e o sofrimento mental, com risco psiquiátrico de depressão e de encurtamento na duração de vida (SELIGMANN-SILVA; DELIA; SATO, 1986).

O relatório de pesquisa, que apresentou histórias de vida dos trabalhadores, apontou que a desvalorização do trabalho era sentida pelos salários rebaixados, pelo desgaste físico e emocional, enfim, pela desvalorização da própria carreira. O trabalho em turnos alternados se constituiu em uma das fontes de tensão identificada, juntamente com a insuficiência das folgas para recuperar o desgaste mental e físico.

A manobra de trens foi citada como uma atividade que exige muita atenção, havendo nela grande preocupação com acidentes. Havia queixas de que o sono diurno não recuperava o cansaço do trabalho noturno; de dificuldade para raciocinar, ponderar e recuperar a memória de todo um conjunto de informações exigidas durante as atuações para as quais os trabalhadores eram solicitados.

O ritmo de trabalho era intenso, sobretudo nos horários de pico, nos quais até a satisfação das necessidades fisiológicas ficava impossível e qualquer atraso poderia resultar em punições. Nos horários de pico não existiam pausas, tanto para o operador quanto para o supervisor, a não ser as destinadas para refeição.

O tempo de pausa para refeição era insuficiente para sua realização adequada, assim como os locais eram inadequados. Havia necessidade de memorizar um número grande de informações prescritas e, de modo geral, os trabalhadores concordavam sobre a necessidade de estabelecer alguns procedimentos técnicos. Por outro lado, havia outros procedimentos prescritos percebidos como inadequados e irrealistas, inclusive impossíveis de cumprir devido ao ritmo de trabalho e à falta de pessoal. A cobrança sobre a aparência era contínua, mesmo quando os funcionários não estavam em contato com o público. Havia a prática de controlar e ser controlado a todo momento. Em

algumas ocasiões, em que os operadores eram chamados por números (número do trem), viam sua individualidade suprimida. O trabalho do operador e de seu supervisor era desenvolvido isoladamente na maioria das vezes, e eles declaravam ser esse trabalho monótono e rotineiro.

O ruído e o desconforto térmico eram fatores constantemente presentes. De modo geral, as acomodações, o mobiliário e os equipamentos eram inadequados. O trabalho no pátio apresentava risco de quedas e a presença de pó de ferro foi citada.

A sonolência no trabalho foi um dos constrangimentos mais citados no relatório, assim como o cansaço mental (alterações da memória; dificuldades de concentração; raciocínio lento; dificuldade de tomar decisão; dificuldade de discriminação; alterações de orientação no tempo e no espaço; dificuldades para compreensão de mensagens; processamento lento de respostas verbais e motoras) e o desgaste psicoafetivo (irritabilidade e desânimo). Os traumas devidos aos atropelamentos na linha, as crises de enxaqueca e o absenteísmo também foram identificados.

O estudo recomendou para os operadores de trem a redução da jornada de trabalho de oito para seis horas diárias.

Segundo relato de Seligmann-Silva (Comunicação Pessoal, 16 de junho de 2015), esse estudo contribuiu para que a empresa adotasse a conduta de, logo após um acidente na linha, o condutor do trem ser imediatamente liberado e substituído na mesma viagem. Mostrou também a importância de diminuir a duração da jornada dos condutores e recomendou maior extensão dos períodos de folga e das pausas entre um e outro percurso.

Fischer et al. (1987), que realizaram estudo no Metrô de São Paulo, propuseram a reformulação da jornada semanal, que era de 42,0 horas, para 37,5 horas; e mais o aumento de um dia de folga após a jornada noturna, para reduzir déficits de sono que se apresentavam no esquema anterior e para permitir um maior contato sociofamiliar dos trabalhadores. Os autores abordaram quantitativamente o tempo gasto em atividades diárias ligadas direta ou indiretamente ao trabalho dos operadores de trem, tais como: tempo de pausas para refeições, espera entre as voltas, transporte de ida/volta ao trabalho, tempo livre e sono.

O estudo feito por Alice Itani (1997) com trabalhadores diretamente envolvidos em operações automatizadas do sistema operacional do Metrô de São Paulo, abrangendo o período de 1985 a 1991, identificou que a produtividade dos sistemas metropolitanos da cidade, medida por meio da relação de quantidade entre trabalhadores por quilômetro

de linha e número de estações, em comparação com os outros metrô da época, era mais elevada do que em São Francisco, Chicago, Hamburgo e Munique, por exemplo.

Esse estudo analisou o processo da produção do serviço de transporte, começando pelo trabalho da venda de bilhetes (que é compartilhado com o usuário), passando pelo sistema de controle, até pela rede de equipamentos. Conta que falhas e panes eram frequentes, e os condutores eram responsáveis por superá-las o mais rápido possível. No comando centralizado, entre outras operações descritas, existia a de operador de controle de tráfego, que vigiava o desenvolvimento do trânsito por um painel ótico e o programa de horários por um teleprocessador que indicava, no monitor, as posições dos trens, os horários e os atrasos. Seguindo uma divisão social clássica, as mulheres metroviárias estavam mais presentes em atividades burocráticas e tarefas consideradas “pouco qualificadas”.

As relações de comando para coordenação de projetos se desenvolviam de forma matricial, paralelamente à estrutura hierárquica. No contexto desses projetos, colocava-se todo o pessoal de execução em relação direta uns com os outros, independentemente de seu nível hierárquico e de suas funções. Além disso, com dupla relação de chefia, cada um precisava dar conta das exigências de comandos diferentes. Cobrava-se na mesma medida tanto de um operador quanto de um coordenador. Segundo os trabalhadores entrevistados no estudo de Itani, esse tipo de gestão demonstrou-se altamente controladora. A análise mostrou que o funcionamento do processo dependia de uma ação coordenada de operadores e que não era composta exclusivamente de gestos sobre equipamentos. Tais ações se desenvolviam em uma rede de compreensão coletiva de um conjunto de sistemas dentro de outro de representações sobre a produção.

A análise das condições ambientais de trabalho ressaltou problemas de ventilação e de ruído no trabalho de condução dos trens. A alta variação de luminosidade em períodos de condução no trajeto túnel-superfície, conforme alguns condutores disseram, tornava difícil o controle visual da pilotagem. O isolamento físico, a imobilidade do posto de condutor e a característica do trabalho automatizado na ocasião propiciavam um clima de monotonia, contribuindo para maior possibilidade de dispersão, distração e sonolência do condutor. Foram identificadas também dificuldades em viver as condições que estão associadas à condução no subterrâneo: medo de viver em ambientes confinados e em espaços limitados. Os condutores demonstraram tensão devido à potencialidade de uma perturbação dentro de um túnel, em um ambiente

limitado. O trabalho à noite foi outra condição relatada como difícil de suportar. E, mais uma vez, a fadiga foi vista como resultado do trabalho noturno associado com o de turnos alternados.

Aos estudos de São Paulo acrescenta-se a pesquisa de sofrimento psíquico entre os operadores de trem do Metrô do Rio de Janeiro, realizada por Jardim (1994), que descreveu a gestão e a organização do trabalho, apontando o stress; a estafa; a fadiga; o desgaste; os distúrbios cardiovasculares, gastrointestinais, oftalmológicos e auditivos; assim como patologias de coluna e a labirintite, como os problemas de saúde mais encontrados entre esses trabalhadores.

A autora discutiu a problemática do trabalho moderno pela prestação de serviço de transporte de massa, reafirmando que o Metrô oferece um serviço de transporte automatizado que se desenvolve em tempo real, medido pelo número de voltas no trajeto de trens alternados. Aos pilotos de trem cabia operar em piloto automático, condução manual controlada e manual livre. Durante a operação do trem, o piloto tinha que estar atento a uma multiplicidade de sinais luminosos do painel e da via, assim como aos sinais sonoros emitidos pelos instrumentos da cabine que forneciam grande variedade de informações e impunham uma série de procedimentos.

O estudo apresentou um levantamento da prevalência de síndromes psiquiátricas. À época apareceu um ambiente masculino, constituído de 98,7% de homens; a maioria com idade entre 20 e 35 anos e segundo grau completo. Os pilotos valorizavam a responsabilidade do seu trabalho em relação ao equipamento, à vida dos usuários e à eficiência do serviço oferecido pelo metrô em contraposição às falhas organizacionais da empresa. Vinte e quatro por cento dos participantes da pesquisa afirmaram ter outra ocupação além do trabalho no metrô. A dupla jornada, mais a exigência de cumprimento de horas extras, levavam ao cansaço e à revolta; as dificuldades para intervalos de descanso apareciam e as punições eram constantes. Noventa e dois por cento dos pesquisados consideraram seu trabalho perigoso devido ao contato com a alta tensão, ao risco de acidentes e às reações dos usuários (dentre outras características do trabalho), e a maioria considerava o seu trabalho insalubre por conta da exposição ao ruído, à poeira, à iluminação inadequada e aos riscos relacionados ao trabalho subterrâneo. Aproximadamente vinte por cento dos pesquisados disseram que já haviam feito uso de tranquilizantes (eventual ou regularmente). Assim, a autora concluiu a existência de sofrimento psíquico quando na falta de reconhecimento e quando o calor, o ruído, a poeira e a oxigenação precária afetavam seus corpos, ouvidos,

narizes, olhos e pulmões; o sofrimento ocorria também quando o salário não dava para o sustento da família e a pressão da chefia não ajudava a melhorar a qualidade do que faziam, pelo contrário, desqualificava e fazia o trabalho perder o sentido.

Itani (1998), em estudo sobre trabalhadores dos transportes com sistemas automatizados, constatou que os trabalhos realizados nos metrô, embora de tecnologias semelhantes às de outros veículos, possuíam diferenças em relação ao traçado e à quantidade de linhas. Destacou que o conjunto das denominações das funções, que resultava da divisão do processo de trabalho e, por consequência, materializava a fragmentação dessa atividade do metrô, era detalhado no Metrô do Rio de Janeiro e, em contrapartida, indefinido no Metrô de São Paulo.

Na ocasião, os trabalhadores do Metrô paulista envolvidos com a operação estavam distribuídos em onze funções, enquanto no Metrô carioca distribuía-se em dezenove funções. Itani (1998) afirmou que a realização do trabalho de produção de serviço de transporte diante dos sistemas automatizados é uma experiência de riscos: havia riscos de vida decorrentes de conflitos cotidianos, do sofrimento de sanções e de perda de emprego, de danos quanto à profissão, e de danos à saúde. Destacou que, quando um operador controlava sistemas que rodavam os equipamentos a 100 km, a 400 km e a 1000 km por hora⁷, acabava por incorporar essa “aceleração” e nem sempre conseguia acompanhar a necessidade de desaceleração na vida cotidiana, fora do trabalho. Apontou que a fadiga visual apresentada pelos operadores de transporte podia estar associada ao estresse resultante dessa atividade e explicava o fato de terem, por vezes, sonolência incontrolável e também enjoos.

Uma matéria da Revista Proteção (2003) sobre o trabalho em ferrovias chama atenção sobre os ambientes tensos que caracterizam a vida dos trabalhadores de linhas férreas e metrô. Apesar de ter havido destinação de verba do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES) para a modernização das ferrovias, tanto trabalhadores quanto técnicos e pesquisadores apontam falta de investimentos na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como importante aumento da sobrecarga de trabalho e pressão sobre os trabalhadores. A matéria informa ainda a respeito da existência de meta de redução de acidentes imposta pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) e descreve, como exemplo, as medidas adotadas pela

⁷ Ressalta-se que o estudo de Itani (1998) se refere à pesquisa com trabalhadores dos transportes, ferrovia, metrô e aviação.

América Latina Logística para o cumprimento de meta estipulada em 2003: reuniões diárias com trabalhadores, distribuição de folhetos com diretrizes de conduta com punição para quem lhes desobedecer ou ainda para quem se envolver em incidentes. Essas medidas repressivas, além de não contribuírem, acabam por aumentar a pressão sobre os trabalhadores e silenciam as comunicações de incidentes, que são importantes preditores de acidentes. Entre os ferroviários, as principais queixas referem-se à sobrecarga da jornada e ao acúmulo de funções, além da necessidade de realizar procedimentos arriscados e de enfrentar situações perigosas, em função do sucateamento e da manutenção precária do sistema. A matéria chama atenção para o processo de terceirização e para as diferentes modalidades de administração: pública, de responsabilidade do governo federal ou estadual, e mista, isto é, público-privada.

Dentre os problemas enfrentados pelos trabalhadores, a matéria destaca a violência nos locais de trabalho, os conflitos com os usuários, o ruído que atinge os 100 decibéis e a falta de ventilação nas cabines, a poeira, e os procedimentos prescritos inadequados, que os obrigam a improvisar, particularmente nas situações de emergência. Em situações inusitadas, se procedimentos não prescritos são exitosos, nada acontece, mas caso o problema não seja resolvido há punição pelo não cumprimento das normas estabelecidas. Os trabalhadores de oficinas e os que fazem a manutenção de peças e vagões estão sujeitos à exposição a tintas, óleos e graxas, e ainda ao risco da alta tensão. Os acidentes mais comuns têm sido as quedas de pequenas alturas, as torções de tornozelo e os choques. As empresas investem em treinamento e fornecem Equipamentos de Proteção Individual (EPI), mas isso nem sempre tem evitado os acidentes e as situações de tensão no trabalho. Os trabalhadores relataram dificuldade no reconhecimento das Lesões por Esforços Repetitivos (LER), dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e da labirintite por meio dos laudos de saúde. Apontaram baixo nível de oxigênio em alguns locais de trabalho.

O estudo de Magalhães (2004) traz uma análise do trabalho dos metroviários identificando a invisibilidade do trabalho e dos trabalhadores no Metrô diante da implantação de uma tecnologia automatizada e de gestão do trabalho, produtor de serviço constituído de um trabalho coletivo e sincronizado. A estrutura integrada do corpo coletivo formado pelos agentes de serviço que atuam em contato direto com o usuário, e mais pelo pessoal nos bastidores que estão nas áreas de planejamento/expansão, administração e manutenção é o que resulta em um serviço de

transporte de alta capacidade, constituindo a categoria dos metroviários. Entretanto, o autor discute que, a partir dos programas de desestatização dos anos 1990 no Brasil, ocorreu o surgimento de uma classe média trabalhadora, a dos “empregados das estatais”. Aponta que a adoção dos regimes de concessão, a exemplo da Linha 4-Amarela, que prevê a utilização do trecho pelo setor privado por 30 anos, e os processos de terceirização de várias funções e serviços, transformaram o usuário do transporte público em cliente e têm provocado fragmentação do trabalho, contribuindo para a desconstrução da espacialização do trabalho dos metroviários. Acrescenta que nesse contexto as práticas de gestão adotadas pelo Metrô se baseiam nos critérios de produtividade, com a finalidade de otimizar seus lucros. Observou ações no sentido de diminuição de efetivos, por meio de planos de demissão voluntária, e de direitos conquistados, a exemplo da perda do anuênio para os novos funcionários. Contudo, a partir da década de 1990, os metroviários, além de conviverem com os terceirizados que institucionalmente não são considerados metroviários, passam também a conviver com a diferenciação entre as formas de trabalho em cada linha do Metrô e com o fracionamento entre novos e antigos funcionários.

A pesquisa de Takahashi (2005) sobre acidentes do trabalho no Metrô de São Paulo, no período de 2000 a 2004, analisou 186 comunicações de acidentes do trabalho (CAT), sendo 60% referentes a acidentes típicos, 20% a doenças, mais especificamente a LER/DORT, e 20% a acidentes de trajeto. A maioria dos acidentes ocorreu com trabalhadores da operação e manutenção do sistema: 25% com agentes de segurança; 17% com agentes de estação; 8% com mecânicos; 8% com operadores de trem; 7% com eletricitas; 4% com supervisores; 4% com almoxarifes, 4% com técnicos de manutenção.

Acidentes relacionados à energia elétrica, ao mal súbito e às tentativas de suicídio de usuários também são identificados como relevantes no trabalho dos metroviários, além de excesso de horas extras, acúmulo de funções e assédio moral por parte das chefias que pressionam suas equipes para a extensão da jornada. Há também denúncias de que o Metrô de São Paulo contrata jovens e idosos (por menos de um salário mínimo) para realizarem trabalhos que antes eram atividades dos metroviários; de que o quadro de pessoal é enxuto, assim como de que há inconsistências no plano das atividades que ocasionam sobrecarga de trabalho, estados de fadiga física e mental, lesões permanentes ou temporárias, mutilações e, inclusive, a morte (PROTEÇÃO, 2009).

No Seminário sobre Aposentadoria Especial como um Instrumento de Proteção à Segurança e Saúde do Trabalhador, realizado pela Fundacentro no ano de 2010, Wagner Farjado Pereira, na ocasião como presidente da Federação Nacional dos Metroviários e Secretário Geral do Sindicato dos Metroviários de São Paulo, contou existir dificuldades nas discussões de saúde com os interlocutores da empresa e dos órgãos públicos. Declarou que as condições de insalubridade não são devidamente identificadas e reconhecidas; seja a exposição às poeiras metálicas, às atividades subterrâneas, às variações de iluminação ou às variações climáticas, sejam os riscos de atropelamentos. Relatou que não há um consenso no entendimento sobre a exposição permanente e habitual ao risco elétrico no Metrô. Ressaltou o fato de que existe uma associação de riscos presentes no trabalho dos metroviários e que estes não podem ser tratados separadamente (PEREIRA, 2010).

3 O trabalho no Metrô

3.1 Organização tecnológica e de gestão

A Companhia do Metropolitano de São Paulo (METRÔ-SP) é uma empresa vinculada à Secretaria dos Transportes Metropolitanos do Estado de São Paulo, constituída em 24 de abril de 1968, tendo iniciado o transporte de forma comercial em 1974. Concebida na forma de sociedade de economia mista, a participação acionária no Metrô da Fazenda do Governo de Estado é de 96,28% e a Prefeitura da Cidade de São Paulo participa em 3,65%, restando aos demais acionistas a participação em 0,07%, segundo posição de 31 de dezembro de 2013 (METRÔ, 2013).

O Metrô de São Paulo, além de operar e manter o sistema de transporte público metroviário das Linhas 1-Azul, 2-Verde, 3-Vermelha e 5-Lilás na Região Metropolitana de São Paulo, tem a incumbência de planejar toda a rede metroviária e conceber os projetos de engenharia e arquitetura para a implantação de novas linhas de Metrô e monorilho. A Linha 4-Amarela, iniciada em 2010, é operada em regime de concessão pelo Consórcio ViaQuatro, uma parceria público-privada (PPP) (METRÔ, 2013).

Em 2012 e 2013, a malha metroviária paulistana, incluindo a Linha 4-Amarela, estava com 74,3 quilômetros de extensão. Em 2014, chegou a 78,3 quilômetros de extensão, com 68 estações e transportando em torno de 4,5 milhões de passageiros diariamente (METRÔ, 2015).

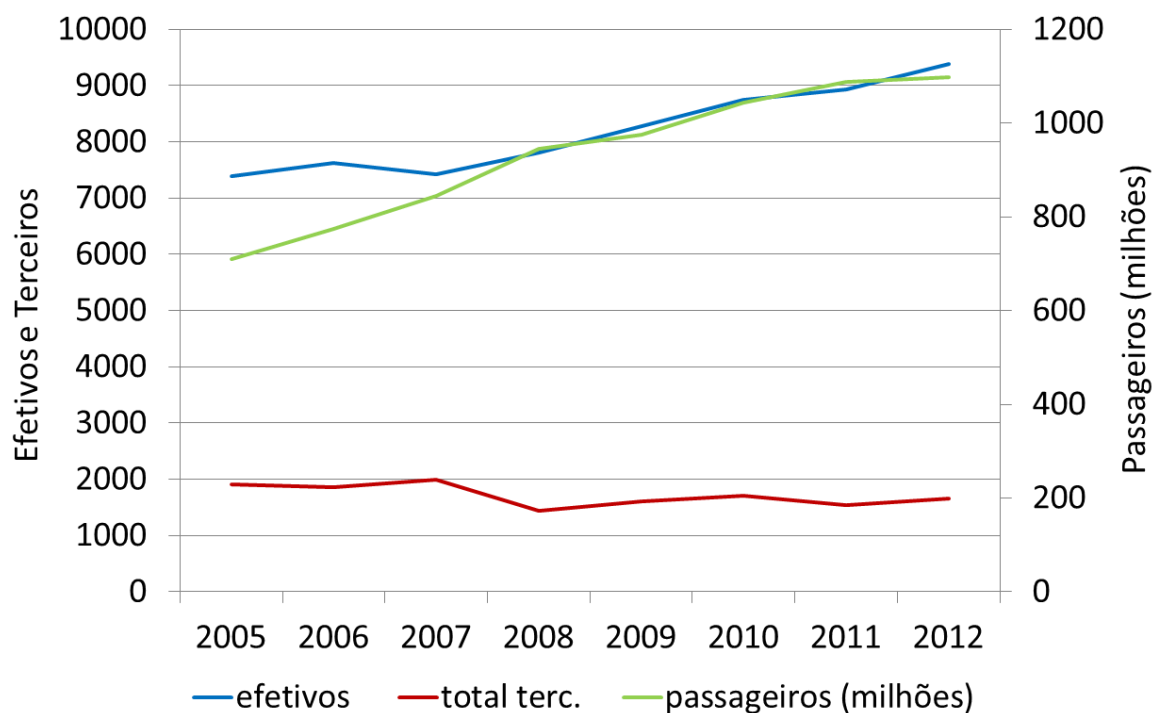
O Metrô de São Paulo está submetido à legislação que define regras para a prática pública, como a Lei Federal nº 8.666/93 e suas alterações, e adota modelos gerenciais advindos da iniciativa privada, tais como sistemas de gestão da qualidade (Norma ISO 9001), dos impactos ambientais da rede em operação (Norma ISO 14001), da segurança e saúde no trabalho (Norma OHSAS 18001⁸) e de gestão de projetos baseados na capacitação e no alto desempenho de gestores.

Durante o período de 2005 a 2012 houve 21,32% de aumento de trabalhadores efetivos, contra um aumento de 64% de passageiros transportados, conforme a Gráfico 1 – Total de trabalhadores e passageiros transportados no período de 2005 a 2012. O

⁸OHSAS 18001 – Occupational Health and Safety Management Systems Specification. É uma Norma de Especificações para Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional.

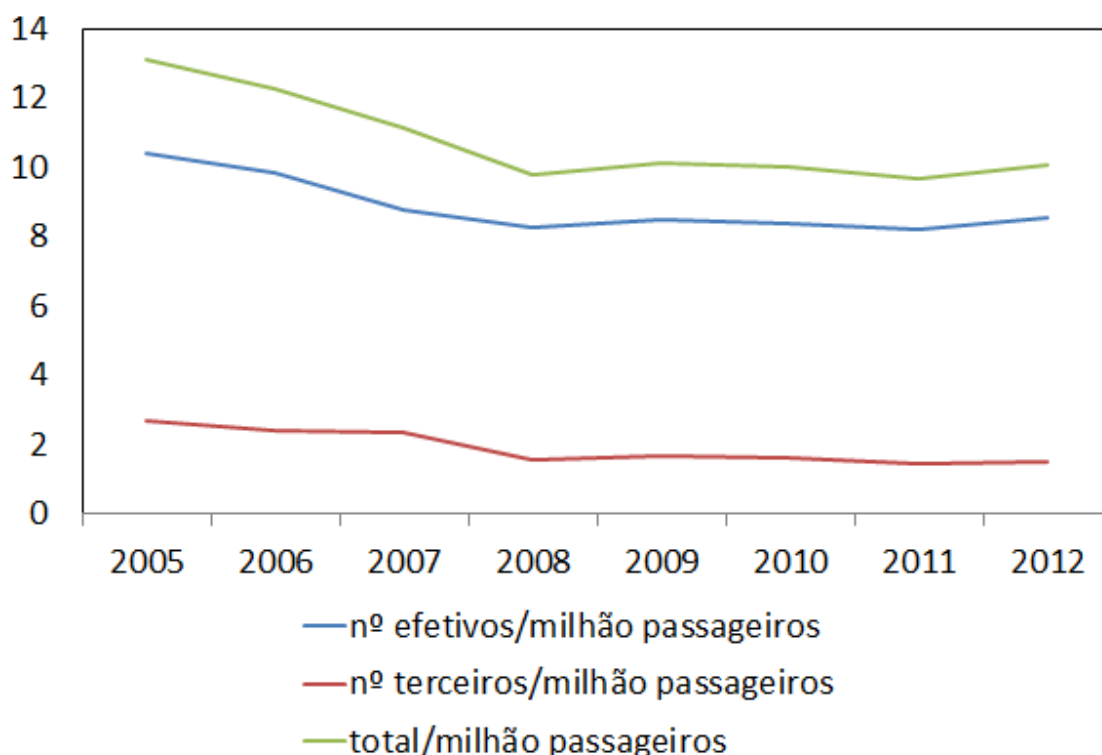
Metrô contou ainda com empregados de empresas contratadas em 17 atividades, sendo o maior número de trabalhadores nas atividades de vigilância e segurança patrimonial, e limpeza de edifícios, pátios e oficinas – Apêndices B, C e D (SIC, 2013).

Gráfico 1 – Total de trabalhadores e passageiros transportados no período de 2005 a 2012



Em 2005, tinha-se a relação de 13 trabalhadores (sendo 10,4 efetivos e 2,6 terceiros) para cada milhão de passageiros transportados. No ano de 2006 a relação caiu para aproximadamente 12 trabalhadores por milhão de passageiros e no período de 2008 a 2012 a relação se estabiliza em uma média de 10 trabalhadores (sendo 8,4 efetivos e 1,6 terceiros) por milhão de passageiros transportados, conforme o Gráfico 2 – Relação do número de trabalhadores sobre número de passageiros. Essas considerações não incluem a Linha 4-Amarela.

Gráfico 2 – Relação do número de trabalhadores sobre número de passageiros



Observa-se que houve aumento de trabalhadores no período de 2005 a 2012, entretanto, redução na taxa de trabalhadores por usuários.

Vale ressaltar que os dados referentes à quantidade de trabalhadores apresentados no período de 2005 a 2012 foram obtidos por meio de consulta aos Serviços de Informação ao Cidadão do Metrô de São Paulo (SIC). Porém, o Sindicato dos trabalhadores ressaltou que o Metrô deixou de contabilizar nas informações fornecidas sobre terceirizados alguns trabalhadores que se encontram nos serviços de manutenção.

Segundo os trabalhadores, há serviços de manutenção que são realizados por trabalhadores de empresas contratadas que prestam serviços no Metrô frequentemente. Assim, os trabalhadores consideram que os dados referentes aos terceirizados podem estar subdimensionados devido à forma com que a gestão do Metrô considera os serviços de contratadas.

“É interessante que no Pátio do Jabaquara tem um pessoal que cumpre jornada lá diariamente e eles nem são trabalhadores do Metrô e nem são considerados terceirizados”.

Embora o Metrô de São Paulo admita mulheres como condutoras de trens e agentes de estação, de acordo com o relatório de sustentabilidade publicado pela empresa em 2012 a força de trabalho era predominantemente masculina (aproximadamente 81%) e contava com 68,4% de trabalhadores com escolaridade até o ensino médio.

Acrescenta-se que a maior parte do quadro funcional (37%) estava com idade entre 46 e 55 anos e 14%, com mais de 56 anos. O tempo médio de trabalho na empresa ficou em 16 anos (METRÔ, 2012).

O Sindicato dos trabalhadores também apresentou material de preparação para adequação ao sistema OHSAS 18001 desenvolvido pelo Metrô, prevendo identificação de perigos e avaliação de riscos a serem executados em 2005, além de elaboração de documentos para o sistema de gestão OHSAS 18001 em 2006.

3.2 Organização dos trabalhadores

A organização dos trabalhadores do Metrô de São Paulo começou no ano de 1970, quando foi fundado o Metrô-Clube. O total de associados era de 311 metroviários. Em assembleia realizada no dia 26 de novembro de 1975 foi fundada a Associação Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo (Aemesp), uma entidade de caráter civil, que serviu de base para a organização do sindicato, em setembro de 1981.

Na ocasião, as principais reivindicações dos metroviários eram: piso salarial de três salários mínimos; reajuste trimestral com base nos cálculos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese); aceitação de atestados do antigo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS); jornada de 8 horas para o pessoal do pátio; livre acesso do sindicato às áreas da empresa; e uniforme para o pessoal da obra (SINDICATO DOS METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO, 2014).

Tendo como fonte as preocupações e conquistas do sindicato mais diretamente relacionadas à segurança e saúde do trabalhador a partir de 2005, destaca-se o adicional de risco de vida⁹ em favor de todos os Agentes de Segurança Metroviária I, II e III,

⁹ A Lei 12.740, de 8 de dezembro de 2012, alterou o art.193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redefinindo os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas e incluindo

assim como dos Operadores de Transporte Metroviário I (Estação) que trabalham em bilheteria (venda de bilhetes), correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do seu salário-base. Conquista importante que sinaliza o reconhecimento e a atenção a uma situação de trabalho com grande potencial de morte. No entanto, a reivindicação atual dos Operadores de Transporte Metroviário I (Estação) é que recebam 30% de adicional de periculosidade, enquadrando-se na Portaria MTE 1.885 de 02/12/13, referente à Lei 12.740 de 2012, que dispõe sobre atividades e operações perigosas, com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, e determina que o Adicional de Risco de Vida seja transformado em Periculosidade por risco de violência (segurança ao patrimônio).

O Sindicato dos trabalhadores conseguiu, em acordo coletivo da categoria, a garantia da cobertura das despesas com medicamentos, terapias ou aparelhos corretivos, pagas integralmente pelo Metrô de São Paulo, ou reembolsadas após a comprovação dos gastos médico-hospitalares nos tratamentos decorrentes de doença ocupacional ou acidente do trabalho. Entretanto, os relatos apresentaram muitas dificuldades no reconhecimento de doença ocupacional ou acidente do trabalho e, conseqüentemente, a não cobertura por completo dos gastos resultantes do seu tratamento.

Nos últimos acordos, foi prevista a participação de representantes do Sindicato dos trabalhadores no Programa de Reabilitação e de Prevenção de LER/DORT, assim como na Comissão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho, para debates sobre o assunto. As reivindicações para o Programa de Reabilitação são inovadoras, girando em torno da garantia aos funcionários com restrições médicas de progressão na carreira e do direito a participarem nos concursos internos. Esse fato indica, portanto, que as lesões por esforços repetitivos (LER) continuam a ser importantes e que havia, ou há, discriminação com os adoecidos. Contudo, tais comissões, assim como as de acompanhamento a dependentes químicos, e também as referentes à segurança para a mulher, não têm tido andamento.

Um exemplo citado foi o caso de um agente de estação que se encontrava na gerência de manutenção depois de ter passado pelo programa de reabilitação profissional do INSS. Contraindicado para o exercício de cargo de agente de estação, ele encontrava-se na gerência de manutenção e passou a não receber mais a parte

entre as atividades perigosas aquelas cujo desenvolvimento implique risco de violência e assaltos. Com essa mudança, o adicional de risco de vida, que não tinha obrigatoriedade legal, foi substituído pelo adicional de periculosidade, que passou a ser obrigatório por lei para as funções citadas acima.

variável do salário, que fazia uma diferença significativa na sua renda mensal. Quando o Programa de Reabilitação foi conquistado no acordo coletivo, havia possibilidade de mudança de carreira, o que facilitava o retorno ao trabalho para pessoas que passaram a ter algum tipo de limitação após um acidente ou adoecimento. Atualmente, essa flexibilidade não mais existe, pois as carreiras são rigidamente definidas nos concursos públicos.

O Programa de Saúde Mental previsto no acordo coletivo permite a participação do Sindicato dos trabalhadores somente na oportunidade de propostas e sugestões para aperfeiçoamento, porém, esse é mais um programa do qual na prática o Sindicato não consegue participar.

Ciente dos fatores determinantes da saúde mental, o Sindicato dos trabalhadores tem solicitado cursos de informação e capacitação sobre o tema, em vez de identificar os aspectos do trabalho que podem influenciar no aparecimento de doenças mentais, para assim intervir de maneira correta e preventiva sobre a matéria.

A percepção dos trabalhadores é que os casos de agravos à saúde dificilmente são considerados ocupacionais. A exceção a isso são as repercussões à saúde dos trabalhadores nos casos decorrentes de atropelamento de usuário na via do trem. Porém, mesmo nesses casos, são necessários acompanhamento e esforços por parte do operador.

As reivindicações¹⁰ de 2005 a 2012 incluíam a solicitação de instalação de sistema de ar condicionado nas cabines dos trens da Linha 1-Azul e da Linha 2-Verde, assim como nas bilheterias blindadas já em funcionamento, e ainda a aplicação do disposto na Portaria do Ministério da Saúde de nº 3.523, de 28 de agosto de 1998, que aprova o Regulamento Técnico para garantir a Qualidade do Ar de Interiores e Prevenção de Riscos à Saúde de Ocupantes de Ambientes Climatizados. A pauta ainda não foi atendida pela empresa.

O Sindicato dos trabalhadores também solicita que o Metrô disponibilize anualmente os relatórios dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e para o Sindicato dos

¹⁰ As reivindicações analisadas foram retiradas do documento intitulado *Pauta de reivindicações publicadas no site do Sindicato dos Trabalhadores Metroviários de São Paulo*. Disponível em: <http://metroviarios.org.br/site/index.php?option=com_content&task=category§ionid=6&id=34&Itemid=74>. Acesso em 11 nov. 2015.

trabalhadores, de modo que eles possam acompanhar as ações de prevenção, bem como conhecer em detalhes as condições ambientais de trabalho e melhor compreender e discutir as aplicações dos adicionais de insalubridade e das aposentadorias especiais, temas que se encontram pendentes e em dissenso entre as partes – o sindicato e a empresa. Entretanto, somente algumas CIPAs recebem o PPRA e o PCMSO de suas áreas, e às vezes de forma incompleta.

O sindicato entende que funcionários que trabalham em determinadas situações deveriam receber o adicional de insalubridade no valor de 40% que, embora não anule os danos causados, se justificaria devido ao desgaste a que ficam submetidos e ao reconhecimento do potencial de danos à saúde que em absoluto é compensado pelo valor pago. São aqueles que trabalham em túneis, estações subterrâneas e obras da construção civil, operam trens, exercem suas atividades laborais em oficinas de pintura, galerias e poços de detritos e águas servidas, assim como aqueles expostos às intempéries naturais, que realizam atendimento de primeiros socorros aos usuários que sofrem mal súbito, resgate de vítima sob o trem e, em especial, aquelas atividades já caracterizadas nos termos da lei como insalubres (expostas a agentes físicos, químicos e biológicos), inclusive para os funcionários do tráfego de todas as linhas que trabalhem em condições consideradas por eles insalubres dentro das cabines dos trens.

O Sindicato dos trabalhadores tem solicitado também o reconhecimento da periculosidade para todas as funções que tiveram esse direito suprimido pela empresa desde o mês de agosto de 2000.

Perante as discordâncias em relação ao reconhecimento de insalubridades e periculosidades, aspectos diretamente relacionados aos direitos trabalhistas e previdenciários, o Sindicato dos trabalhadores tem solicitado à empresa perícias independentes para avaliação dessas situações de trabalho e cumprimento adequado de dever por parte da empregadora, solicitação ainda não atendida pela empresa.

3.3 Análise preliminar das funções selecionadas para pesquisa

3.3.1 Operadores de transporte metroviário de tráfego – operadores/condutores de trem

Os operadores de trem atendem e orientam usuários, e também atuam no controle de fluxo de plataforma; operam aparelho de mudança de via; inspecionam e atuam em falhas de trens e estratégias operacionais; e, entre outras atividades, controlam o descarregamento de materiais transportados nos trens¹¹.

Os operadores de trem, em 2012, trabalhavam com nove tipos de frotas, portanto nove cabines diferentes, entre novas e velhas. Segundo os trabalhadores, em novembro de 2014 eles estariam com 11 (onze) tipos de frotas.

Eles permanecem o tempo todo concentrados nos painéis, nos trilhos, nos arredores dos túneis e no movimento de pessoas nas plataformas. Monitoram as velocidades exigidas, as paradas e partidas e o abrir e fechar das portas. Fazem os avisos de cada estação e emitem mensagens especiais aos usuários. Apesar da repetitividade da atividade e da aparente monotonia, o operador de trem acaba desenvolvendo uma percepção aguçada para sinais relativos ao estado dos trilhos, a alterações na movimentação de passageiros na plataforma etc. Os operadores, ao conduzirem os trens, desenvolvem uma habilidade especial em detectar problemas quase imperceptíveis nos trilhos que possam causar acidentes, embora não seja sua tarefa nesse momento:

“Tem um colega nosso que chama Juca do trilho, ele consegue ver falhas mínimas no trilho e avisa a manutenção”.

O medo de acidentes ou incidentes parece colocá-los em permanente e exaustivo estado de alerta.

O sistema opera a maior parte do tempo no automático. Quando ocorrem imprevistos, o operador pode passar a operar em semiautomático. Essa é uma decisão do operador, tomada a partir de informações do centro de controle que tem a visão das vias como um todo.

¹¹ Informações retiradas do Sistema de Remuneração e Carreira – Plano de Cargos e Salários de Fev./2011 apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo.

Para determinadas ocorrências, se o trem está operando no automático ou no semiautomático, há o que eles chamam de “código zero”, que corresponde a uma interrupção de operação do trem acionada por iniciativa do sistema. A partir disso o trem só prossegue se passar a ser operado no sistema manual.

No novo sistema, já não há mais o semiautomático; os trabalhadores consideram que essa retirada foi prejudicial, gerando mais “stress” e aumentando as chances de acidente. Dos 11 (onze) tipos de frotas, 7 (sete) operam em dois modos, sem o semiautomático.

No trem sem condutor, não há mais o sistema semiautomático, e opera-se o tempo todo no automático. Em caso de problema, ele para e nele entra um funcionário da manutenção que passa a dirigi-lo no modo manual.

O condutor assume o trem no posto em que está lotado para percorrer de 4 (quatro) a 6 (seis) corridas. Cada corrida ou volta varia de 1h10 a 1h30, dependendo do percurso (número de estações) e dos horários, que estão relacionados com períodos de maior ou menor movimento nas estações.

São 23 (vinte e três) estações na Linha 1-Azul, 14 (quatorze) na Linha 2-Verde, 18 (dezoito) na Linha 3-Vermelha e 6 (seis) na Linha 5-Lilás.

É um trabalho solitário na maior parte do tempo – o condutor e sua cabine! O ambiente da cabine é colocado como ruidoso e para a maioria dos condutores o calor incomoda, já que em muitas cabines, segundo os operadores, ainda não há ar condicionado e, quando há, normalmente está inoperante ou sem limpeza adequada. A vibração causada pelo contato do trem sobre os trilhos devido à ondulação das vias e a outras imperfeições é sentida pelo corpo do condutor o tempo todo.

As possibilidades de exposição às poeiras metálicas e à iluminação inadequada também são fatores de preocupação dos trabalhadores.

Há situações de trabalho que dependem do turno em que se atua: manhã, tarde ou noite. O trabalho da noite inclui atividades de checagem das instalações e do funcionamento dos trens, de preparativos para limpeza destes e de manobras. Os trens rodam até à uma hora da manhã. Os condutores fazem a checagem para liberação de limpeza em cerca de 30 a 40 minutos. A partir das 2h30min da manhã iniciam os preparativos e as verificações para o retorno dos trens aos trilhos.

A sonolência e os lapsos de memória em todas as jornadas, assim como o aumento de peso corpóreo, foram aspectos citados com frequência nas entrevistas:

“Em nossa profissão tem uma coisa que a gente costuma falar é que “deu branco”. Para nós isso é normal, lapsos de memória é normal entre nós”!

Jornadas e horas de trabalho dos condutores

A jornada é de 36 ou 40 horas semanais e pode ser distribuída das seguintes formas:

- a) 4 dias de manhã ou tarde; 2 dias à noite; 4 dias de folgas (36h/sem);
- b) 2 dias de manhã; 2 dias de tarde; 2 dias a noite; 4 dias de folgas (36h/sem);
- c) 4 dias de manhã ou tarde; 1 dia de folga; 4 dias de manhã ou tarde; 3 dias de folga (40h/sem);
- d) 5 dias de manhã ou tarde; 2 dias de folga (40h/sem).

Em geral, o trabalho da noite começa por volta das 22h e vai até às 6h da manhã; o trabalho da tarde inicia-se a partir das 14h, completando-se por volta das 22h, e o da manhã tem início por volta das 6h com término próximo às 14h. Entretanto, na distribuição de horários, existe o pessoal que sai à 1 hora da madrugada, que é chamado de *tardão*, e o pessoal que entra às 4h ou 4h30 da manhã, que é do *cedão*¹². São escalas fixas em horários noturnos, cuja jornada totaliza 40 horas semanais, diferentemente dos turnos noturnos variáveis. As jornadas fixas no período noturno, em geral, prejudicam ou inviabilizam a convivência familiar e social. Sua ida e/ou volta ocorrem em horários nos quais o transporte público é inviável, já que até mesmo o Metrô não está funcionando. Parecem ter sido criadas para “otimizar” o tempo de trabalho de funcionários em turno noturno, já que terminam com o fechamento do Metrô ou iniciam com a sua abertura. Porém, expõem os funcionários ao risco de violência no trajeto e impõem o uso de meios de transporte privados:

“Esses horários são perigosos. Tem um colega nosso que sofreu acidente de moto. Ele estava cansado, fazendo faculdade à noite e tendo que levantar muito cedo.”

A jornada de trabalho noturna, sem levar em conta as características individuais dos trabalhadores, traz problemas para a saúde e para o desempenho:

¹² Nas reuniões de validação, em 2014, o horário chamado de *tardão* é a saída às 00h30 e o *cedão*, a entrada às 4h.

“A primeira folga se tira para dormir, mas no meu caso eu fico dois ou três dias para acertar o meu relógio; trabalhar a noite acaba comigo”.

“Eu fico mais produtiva à noite. Odeio acordar cedo!”

“O problema do trabalho à noite é que tem coisa que só se resolve durante o dia. Tem que atender a família, e daí você vai e fica com o sono atrasado. Com o tempo a gente se acostuma, mas nessa disciplina, depois de anos não sei o que pode dar”.

“Eu sou da noite. Pra mim é melhor à noite. Mas sei que sou exceção. A maioria reclama do trabalho à noite”.

Em geral, os trabalhadores preferem o turno 4-2-4, embora isso seja variável. Um dos argumentos favoráveis ao turno variável, além do número reduzido de horas, é que ele proporciona mais convívio com família e meio social, uma vez que a maioria das pessoas não trabalha à noite.

No entanto, em razão das horas extras, praticamente já não se trabalha mais na escala 4-2-4.

As horas extras são constantes, fazendo parte da rotina dos trabalhadores. Embora haja discordâncias entre os trabalhadores quanto à conveniência da aderência a elas, no que toca à saúde, boa parte deles considera inviável recusar as horas extras, pela evidência do número insuficiente de trabalhadores nas linhas e pela pressão a que são submetidos:

“Até pouco tempo nosso turno era fixo, agora, com o quadro de funcionário limitado, eles inventaram o revezamento e a permissão da hora extra até na folga”.

“O tanto de pessoal necessário não tem, esses dias eu achei um absurdo! Tinha um sujeito que estava trabalhando na folga, fazendo hora extra e atropelou um, no dia seguinte ele estava lá de novo. Aí conversei com o supervisor e ele disse: Ah, ele quer, então vem! Olha que absurdo!”

“Eu demoro dois dias para meu organismo funcionar direito”.

“Quando eu trabalho à noite, acaba comigo; nem meu intestino funciona!”

O condutor e os trilhos

Os trilhos por onde os trens andam devem estar livres o tempo todo, mas não é assim que a realidade se apresenta. Com certa frequência pessoas, usuários (que por dificuldades de acesso por vias públicas atravessam pelas instalações do Metrô) e animais transitam pelos túneis e trilhos:

“Entre as estações Penha e Carrão tem muita gente que atravessa pelo Metrô. Falta uma passarela para eles atravessarem as vias por fora”.

Os trabalhadores estimam cerca de 30 eventos/acidentes¹³ ao ano envolvendo pessoas nos trilhos dos trens, cuja magnitude explica a tensão permanente dos trabalhadores diante dessa variabilidade adversa:

“Cada estação que eu entro eu espero alguém cair na frente do meu trem; gente isso é sério, é um problema mental que atinge o biológico! Parece que alguém vai cair sempre”.

Além das tentativas de suicídio ou das quedas acidentais de pessoas nas vias dos trens, há usuários que querem atravessar para o outro lado do trilho, pois percebem que estão na direção errada; outros sentem vontade de urinar e procuram algum lugar escondido no túnel; e aqueles que decidem ir andando pelos trilhos, pois acham que o trem está demorando. Em geral, são usuários que vêm de cidades do interior, acostumados com os trens em ferrovias de ambientes abertos.

Em caso de queda de pessoa ou tentativa de suicídio, em boa parte das situações, é impossível frear o trem a tempo. É comum que o operador de trem, nessas situações, entre em estado de choque, por ter percebido a intenção e não ter conseguido evitar a consumação do suicídio. A retirada de corpos é feita principalmente por agentes de segurança, mas não é raro, por falta de quadro de seguranças, os Operadores de Transporte Metroviário I (OTMI - Estação) terem que efetuar o resgate na via. Caso não

¹³ A Coordenadoria Técnica de Estudos e Informação do Metrô, por meio do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), informou que durante os anos de 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 ocorreram 0,013; 0,013; 0,014; 0,011 e 0,011 quedas de usuários por milhão de passageiros transportados, respectivamente. Estes coeficientes correspondem a 14, 14, 15, 12 e 12 quedas de usuários por ano, na ordem devida aos anos citados. Não está incluída a Linha 4-Amarela (APÊNDICE E).

haja agentes de segurança em número suficiente, chamam-se os agentes de estação. Eles entram sob o trem, que está muito quente, e começam a retirar os pedaços dos corpos, fazendo a limpeza dos trilhos. Mais recentemente, os operadores de trens passaram a ser orientados a também auxiliarem no trabalho de remoção de corpos dos trilhos. Essa tarefa, penosa pelo estado psicológico em que se encontram os trabalhadores nessa situação, os submete a risco de agressões por parte da população, que pode julgar equivocadamente o acidente.

Para cada tipo de ocorrência, há um tempo estimado para recuperar a via, para que os trens continuem a rodar. Quando esse tempo é ultrapassado, os envolvidos são chamados para explicar o atraso.

O procedimento prescrito prevê que o tempo necessário para ocorrências de atropelamento é no geral 12 minutos, mas há ocorrências que ultrapassam esse tempo. Disse um agente de segurança:

“Da última vez que eu atendi uma intervenção de atropelamento durou 19 minutos”.

“Já estive em situação em que devido ao tipo de atropelamento (usuário se jogou de outro piso), parte do corpo ficou preso entre a sapata do trem e o 3º trilho, tendo que a manutenção de via e a manutenção de trens atuarem para a retirada. Esta ocorrência demorou aproximadamente 2 horas”.

Terminado o procedimento, o chefe pergunta ao funcionário se ele quer passar por atendimento psicológico, o que, no caso do operador de trem, normalmente acontece, nem sempre sendo este afastado e, pior, havendo casos em que o operador vai trabalhar no dia seguinte. Outro procedimento obrigatório é o depoimento na Delegacia de Polícia do Metropolitano (DELPOM)¹⁴, em especial quando ocorre morte. Nem a Medicina nem a Segurança do Trabalho são acionadas nessas situações.

Os acidentes sobre os trilhos não afetam somente os operadores de trem; os agentes de segurança, os agentes de estação e o pessoal da manutenção também se mostraram atentos e preocupados com as consequências desses imprevistos.

¹⁴A DELPOM pertence à Secretaria de Estado dos Transportes Metropolitanos e é responsável por uma das áreas de infraestrutura do governo do Estado. Tem por atribuição o exercício das atividades de polícia judiciária e preventiva especializada na área abrangida pelo Metrô e por suas dependências.

Pode acontecer o surgimento de animais em trilhos e túneis. O procedimento pede que o operador avise a segurança para que seja realizada a retirada e eliminação da presença indesejada. Enquanto as providências estão sendo tomadas, o condutor deve assegurar que o trem continue seu percurso dentro da normalidade e do tempo esperado para o horário:

“Meu! Tem hora que é muito tenso. Tinha um cachorro nos trilhos, da minha cabine o funcionário tentava pegar o cachorro e como não dava, teve que parar o trem, desenergizar o trilho para o funcionário ir lá e pegar o danado”.

“Eu não passo por cima de cachorro. Outro dia um cachorro estava entre os trilhos, era horário de grande movimento e o cachorro não saía da frente do meu trem, o supervisor veio falar para eu andar mais rápido; eu disse: pode chamar alguém para me render porque eu não vou passar em cima desse cachorro.”

Os operadores alertam para a necessidade de capacitação e treinamentos em situações de emergência, dizem que muitos operadores não sabem onde estão as saídas de emergência e que a sinalização das distâncias nos túneis, implantada nos últimos anos, tem ajudado a se localizarem, porém até hoje não foram concluídas as instalações em todas as linhas. Eles ressaltam que em alguns trens as cabines ainda não têm uma saída direta para a plataforma, o que pode criar dificuldades nas ocorrências de emergência.

3.3.2 Agentes de segurança metroviária

Os agentes de segurança trabalham por trechos, iniciam sua jornada com a informação sobre os problemas e eventos das jornadas anteriores e se dirigem aos postos de trabalho em estações de acordo com orientação superior. Ficam nas plataformas de acesso aos trens e fazem ronda nas transferências de trens.

De acordo com o prescrito na descrição de cargos, os agentes de segurança identificam e atendem ocorrências de natureza social e que contrariam a legislação, bem como as normas e os procedimentos da empresa; tratam e encaminham ocorrências, informações e documentos sobre segurança; devem preservar o patrimônio e a utilização correta de instalações/equipamentos; quando estão na Linha 5-Lilás, operam

equipamentos de fluxo e auxiliam no embarque e desembarque, além de acompanharem e conduzirem usuários com necessidades especiais¹⁵.

Por trás dessa descrição, deposita-se uma série de responsabilidades e atribuições: segurança pública (no que diz respeito aos usuários); segurança patrimonial (quando, por exemplo, devem atuar na preservação das instalações e dos equipamentos do Metrô); atuação como agentes sociais e educativos (quando devem abordar usuários com comportamentos inadequados) e como agentes de acessibilidade e mobilidade (ao auxiliar o deslocamento de pessoas com deficiências físicas e sensoriais). As aglomerações e a proximidade física com os usuários são constantes.

Por conta da necessidade de intervir em conflitos e lidar com pessoas em situação de instabilidade emocional, sobretudo em situações de aglomeração, a carga cognitiva e emocional nessa função é alta. Somam-se a isso inúmeros problemas de natureza social que desembocam nas estações. Esses agentes são responsáveis também por investigações de denúncias de bombas; pela vigilância dos trens parados (que atualmente está sendo transferida para seguranças terceirizados); pelo afastamento de marreteiros¹⁶, pedintes e outros que possam abordar os usuários, devendo mantê-los distantes das portas, motivo pelo qual enfrentam situações de conflito. Muitos dos indesejáveis são conhecidos na região e nas estações e fazem parte da população fixa de trabalhadores informais e de moradores de rua:

“Nós conhecemos as pessoas por nome”, disseram agentes de segurança.

Um dos principais aspectos levantados pelos trabalhadores foi o subdimensionamento do contingente diante de suas atribuições previstas e das características de uma cidade como São Paulo, permeada pela desigualdade social, com numerosa população marginalizada e usuária de drogas. Algumas estações são conhecidas como aquelas em que cotidianamente são registradas ocorrências de violência e confrontos, e os agentes de segurança se sentem fragilizados diante de situações em que o único recurso para proteger o patrimônio e a integridade dos usuários do metrô, diante das condições de trabalho apresentadas, é a capacidade

¹⁵ Informações retiradas do Sistema de Remuneração e Carreira – Plano de Cargos e Salários de Fev./2011, apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo.

¹⁶ Marreteiros, segundo os trabalhadores, são os vendedores de balas e doces.

pessoal de persuasão. Tampouco pensam que o uso da força seria a solução. Porém, duas das medidas que poderiam diminuir as tentativas de vandalismo, roubos ou mesmo de incômodos seriam o aumento do número de agentes de segurança e uma política de respaldo e apoio ao trabalhador no desenvolvimento de sua atividade.

As ameaças de morte ou de agressões aos agentes de segurança (AS) são frequentes; foi relatado que, certa vez, apareceu uma pichação na estação Penha ameaçando um agente de segurança de morte. É comum que cite o trajeto que os agentes de segurança fazem até as suas casas, o carro que eles têm, para que saibam que são vigiados, e se sintam vulneráveis:

“Os marreteiros ameaçam de bater toda hora”.

“Teve segurança que mudou de trecho por causa de ameaça”.

Nas estações Jabaquara e Tietê, há muitos taxistas e há os *arrastadores*, que são aqueles que ficam captando passageiros para táxis. Os *arrastadores* geralmente têm “antecedentes criminais” e com eles os confrontos são mais difíceis, envolvendo inclusive ameaças de morte. Existe a “Operação Ocupação”, que consiste na ocupação, pelos AS, das áreas onde os *arrastadores* costumam ficar, pelo menos temporariamente, pois quando os agentes de segurança se afastam eles voltam.

Cada estação tem suas particularidades e diferentes rotinas gerenciadas por um supervisor. Assim, tanto o trabalho como os postos dos agentes de segurança não têm homogeneidade quanto ao conteúdo das atividades e suas dificuldades.

Por exemplo, a estação Sé do Metrô, por ser muito grande e movimentada, é dividida em setores. Há muitos agentes e cada um tem um setor, um posto na própria estação. Já nas estações de pouco movimento, os agentes de segurança cobrem várias atribuições ao mesmo tempo. Há, inclusive, posições que atendem a mais de uma estação (os chamados trechos), por serem estações menores e de pouco movimento. São exemplos de estações tranquilas a Vergueiro (“*é calmaria total*”), a Ana Rosa e a São Joaquim.

Segundo os agentes de segurança, as estações mais problemáticas são as estações São Bento, Sé, Pedro II, Liberdade, Jabaquara, Itaquera e Tietê, as quais apresentam grande número de pessoas circulando, transferências e comércio informal, além das intercorrências habituais, como pessoas que passam mal:

“Na estação Sé, a cada 2 minutos, se pega alguém passando mal. Mal súbito”.

“Na linha 5 (Capão Redondo, Santo Amaro...) ninguém quer ficar porque é a mais afastada e o público é complicado”.

A presença de ambulantes, ou os casos de comportamentos inadequados dos usuários (ex. pé no banco), são inibidos com a aproximação física dos agentes de segurança – quando eles “mostram a cara”. Na maioria das vezes, há necessidade de se abordar o ambulante ou de apreender a mercadoria para ser levada à subprefeitura.

No turno da madrugada, há de vinte a vinte e sete agentes de segurança (para todo o Metrô) que, trabalhando em duplas, têm à sua disposição quatro viaturas.

O Metrô aloca de 6 (seis) a 8 (oito) agentes de segurança no pátio de manobra (entre estações Penha e Vila Matilde) à noite e de madrugada para cuidar de trens parados, para que não haja vandalismo. São 4 (quatro) agentes de segurança na estação Sé e, no geral, fica uma dupla para cada 10/12 estações.

Das 23h até as 00h40min (último trem do dia) e logo no início da operação, perto das 4h (madrugada), o perfil de usuários muda, sendo a maioria pessoas saindo dos bailes, por vezes alcoolizadas ou drogadas. Nesses casos, a simples presença dos agentes de segurança tem um efeito contrário: é sentida como uma ameaça a esses usuários, podendo desencadear reações de violência por parte deles.

Este tipo de reação se intensifica nos dias de jogo de futebol, nos quais já se sabe que o comportamento das pessoas agrupadas em torcidas é muito mais imprevisível. Quase sempre há euforia, e alguns se apresentam agressivos e envolvem-se em brigas e depredações. O Metrô separa trens para transportar só torcedores e coloca 48 (quarenta e oito) agentes de segurança para acompanhar essa movimentação, sendo 8 (oito) agentes por carro, 1 (um) por porta. O previsto é que haja 48 (quarenta e oito) agentes de segurança para cada 2000 (dois mil) torcedores, proporção esta que claramente inviabiliza a atividade e expõe a risco esses trabalhadores, além de gerar grande desgaste emocional. Segundo os trabalhadores, há um registro na ata da CIPA de que a Polícia Militar diz que essa quantidade é inadequada.

O Sindicato dos trabalhadores informou que o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, em novembro de 2012, propôs uma Ação Civil Pública¹⁷ com pedido de antecipação de tutela em razão de os empregados agentes de segurança do Metrô, aos

¹⁷ Inquérito Civil nº 005330.2007.02.000/6, datado de 12 de novembro de 2012.

domingos, principalmente quando há jogos de futebol, terem sua jornada de trabalho prorrogada irregularmente.

Eles têm três tipos de jornadas de trabalho e, segundo os trabalhadores, o número de efetivos é restrito, já que a orientação é a de inibir pela sua presença nos lugares estratégicos, sendo que quando se afastam, para dar conta de outros postos de trabalho, os problemas de segurança tornam a acontecer. Há relatos de que os agentes de segurança mais novos pegam os piores postos:

“A Linha 5 (Capão Redondo, Santo Amaro...) ninguém quer. Então, os novos vão pra lá. E, na Linha 5, o agente de segurança faz fluxo também (ou seja, atua na linha de bloqueio, conduz pessoa com deficiência...). Nas outras linhas, o agente de segurança só faz o trabalho de segurança pública”.

Os agentes de segurança trabalham com coletes à prova de bala que pesam de 4 (quatro) a 6 (seis) kg e um cinturão no qual se acoplam o bastão, as algemas, as luvas, as lanternas e o rádio transceptor. São uniformizados e usam sapatos de segurança (botas). Os trabalhadores queixam-se do desconforto dos calçados, bem como de sua qualidade, com cadarços que não duram, palmilhas muito finas, entre outras coisas. Referiram que muitas vezes não há uniformes disponíveis de reposição e chegam a usá-los rasgados. Pelo procedimento não podem tirar os coletes durante o trabalho. Eles atribuem problemas adquiridos na coluna ao uso dos coletes.

O quadro de agentes de segurança é menor durante a noite. São 2 (dois) agentes para de 4 (quatro) a 6 (seis) estações.

Capacitação para a função

A avaliação psicológica no concurso de admissão, segundo os trabalhadores, inclui teste palográfico, bastante utilizado em processos seletivos, e não há mais reprovação no teste físico.

A cada três meses há reciclagem técnica, na qual são discutidos temas que, em geral, são gerados por reclamações de usuários. Nessas oportunidades, chamadas de “treinamentos”, as orientações têm sido sempre no sentido do que não pode ser feito. Por exemplo, quanto ao uso das algemas, instrumento de trabalho fornecido pela empresa, existe a ordem de, quando for preciso usá-las, não fazê-lo sem a autorização

do supervisor ou sem a presença de testemunhas. Entretanto, nas situações do dia a dia, no momento da ocorrência, a experiência mostra que é inviável pedir autorização ao supervisor ou conseguir que pessoas queiram testemunhar o momento de colocar as algemas em outrem. Portanto, isso significa que eles carregam algemas, mas na prática não podem algemar.

Os agentes de segurança são orientados a não colocar as mãos no usuário, o que entra em conflito com a orientação do uso de algemas, mesmo que de maneira condicionada.

As queixas dos agentes de segurança demonstram contradições importantes entre as orientações da gestão e as exigências do trabalho real:

“Não temos como nos defender. Não podemos tocar nas pessoas, mas temos que impedi-las de estar em algum lugar ou removê-las para outro”.

Há um prontuário de funcionário no qual são anotados elogios e orientações. Há advertências orais e escritas, suspensão e demissão. No entanto, há uma tendência a não se registrar as ocorrências como relacionadas ao trabalho:

“Quanto às agressões sofridas pelos agentes de segurança, há uma grande subnotificação; o que mais incomoda é uma política de minimizar as ocorrências e os danos desestimulando os registros”.

“Já ouvi assim: veja bem, para fazer CAT, tem que ir ao ambulatório, logo de manhã, vai perder horas com isso. Olha, vai passar logo...”.

O Grupo de Atuação Diferenciada (GAD)

Fazem parte do GAD os agentes de segurança com restrições físicas ou psicológicas para trabalhar. Eles podem trabalhar à paisana¹⁸, sendo chamados informalmente de “asa quebrada”.

As restrições podem ser definitivas ou temporárias. Os que têm restrição definitiva são os mais antigos.

¹⁸ Nas reuniões de validação, em 2014, foi relatado que os agentes de segurança com restrições passaram a usar um uniforme preto.

Antes, aqueles agentes de segurança que eram reprovados no teste físico também eram deslocados para esse setor, porém nos últimos anos não há mais reprovação no teste físico.

As pessoas que pertencem ao GAD são orientadas a não usar o colete à prova de bala.

Há relatos de que ocorrem situações de discriminação com aqueles que pertencem ao GAD. Eles se sentem à margem do cotidiano de trabalho, não podendo colaborar em pé de igualdade com os demais, o que, dentro de um contexto de enxugamento do quadro de trabalhadores e de pressão, gera, inevitavelmente, discriminação.

Segundo os trabalhadores, a maioria dos agentes de segurança faz algum tipo de tratamento relacionado a problemas de lesões na coluna e/ou no joelho.

Os agentes de segurança recebiam o adicional de risco de vida de 15%. Com a alteração na legislação¹⁹, que incluiu os seguranças como categoria que tem direito a adicional de periculosidade, o adicional de risco de vida foi transformado em adicional de periculosidade equivalente a 30% do salário-base.

Assim como para os operadores de trem, o temor e a tensão nervosa devidos à possibilidade de encontrar usuários e animais transitando pelos túneis e trilhos também são constantes para os agentes de segurança.

3.3.3 Agentes de estação

Os agentes de estação trabalham no atendimento ao público na forma de rodízio em quatro postos de trabalho: bilheteria, bloqueio na catraca, plataforma e sala de supervisão operacional (SSO). O trabalho na bilheteria gera trabalhadores com LER/DORT e alguns deles, adoecidos, passam a cumprir parte da jornada nesse posto e parte no atendimento da estação. Na bilheteria há pressão no atendimento por conta do tempo da fila; a meta é não deixar ultrapassar mais que 2 minutos de espera. No entanto, há casos em que os trabalhadores apontam que, para “cumprir” a meta de tempo na fila, alguns supervisores anotam informações não reais nas planilhas e, inclusive, orientam alguns operadores de estação que em sua ausência façam o mesmo, adequando os

¹⁹ A Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012, alterou o art.193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revogou a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985.

números das planilhas às metas estipuladas. Isso se dá, segundo os trabalhadores, por falta de quadro de funcionários de estação.

O trabalho na estação envolve cuidar da catraca (bloqueio) e da orientação de usuários na plataforma de trens. Os agentes de estação trabalham a maior parte do tempo em pé, com atenção ao movimento dos usuários. Recebem o adicional de risco de vida, mas reivindicam a sua conversão para periculosidade de 30%, conforme legislação atual²⁰.

Os agentes de estação estão na descrição de cargos do Metrô de São Paulo como operadores de transporte metroviário I. São responsáveis também por operar equipamentos de plataformas, controladores de fluxo e portas de acesso, e auxiliar no embarque e desembarque nas plataformas²¹.

Relatam que o trabalho na bilheteria é repetitivo e exige muita concentração. O supervisor é quem distribui os locais de trabalho. Nas estações de muito movimento, o tempo que ficam na bilheteria é maior e há grandes filas de espera:

“Você está atendendo um e tem três ou quatro te esperando.”

Ressalta-se que a venda de bilhetes para uso do Metrô também é efetuada pela São Paulo Transporte S.A. (SPTrans)²².

Ao lado das bilheterias nas estações do Metrô de São Paulo existem cabines para a venda de bilhetes em convênio com a SPTrans. São os bilhetes integrados com ônibus e trens. O serviço é prestado por trabalhadores de empresa terceirizada, credenciada pela SPTrans. As cabines são fechadas e na maioria delas não há ar condicionado; em algumas há um pequeno ventilador. Em geral, trabalha-se nelas em 2 (duas) pessoas.

Segundo os metroviários, essas cabines não são blindadas e a ocorrência de assaltos é preocupante. Vale lembrar que em 2 (dois) de abril de 2015, por volta das 23h30, uma funcionária de uma das cabines de recarga de Bilhete Único foi estuprada dentro da estação República do Metrô. Na mesma ocasião, a pessoa que acompanhava o

²⁰ O acordo coletivo de trabalho de 2012-2013 passou o adicional de risco de vida de 10% para 15% do valor do salário-base dos operadores de transporte metroviário I (Estação) que trabalham em bilheteria (venda de bilhetes).

²¹ Informações retiradas do Sistema de Remuneração e Carreira – Plano de Cargos e Salários de Fev./2011, apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo.

²² A SPTrans é uma empresa que tem por finalidade a gestão do sistema de transporte da cidade de São Paulo e está diretamente ligada à Secretaria Municipal de Transporte.

agressor tentou abrir o cofre localizado dentro da cabine, não conseguiu e ambos fugiram (METROJORNAL, 2015).

Esses profissionais terceirizados trabalham na função de venda de bilhetes, dividindo a tarefa com os agentes de estação do Metrô; são, portanto, submetidos a fatores de risco semelhantes aos dos funcionários do Metrô ou até piores, pelo fato de suas cabines serem menores e também por receberem orientações e treinamentos inferiores.

A função dos agentes de estação nas catracas e plataformas é manter a ordem no ambiente, evitando que os usuários burlem os sistemas de acesso aos trens e de segurança, cuidando para não haver ocorrências de danos ao patrimônio do Metrô, tampouco aos usuários. Dentre os trechos com mais ocorrências, o que apresenta o maior número é o trecho oeste.

O que mais incomoda nessas tarefas é a culpabilização do trabalhador, conforme este relato:

“Sempre há como culpar o agente de estação por qualquer problema que ocorra na estação: se o cara burlou a catraca e a gente não aborda, somos denunciados por omissão. Agora, se abordar o cidadão e der algo de errado, o Metrô também te adverte”.

“O usuário tem muita consciência de seus direitos. E no nosso treinamento, que é feito a distância, sempre há como nos culpar!”.

“O usuário é o rei, ele pode agredir!”.

Ao mesmo tempo que os agentes recebem ordens para impedir as ocorrências, eles são solicitados a agirem de forma tolerante, compreensiva e muitas vezes submissa para resolverem os episódios de contravenção ao sistema. A determinação é que o usuário não pode sair insatisfeito com a abordagem e que os eventos não podem ter repercussão suficiente para abrir um boletim de ocorrência. Os agentes são agredidos constantemente tanto física como verbalmente, incluindo situações de ameaças. Consideram que o aumento de peso entre alguns é causado pelo estresse ao lidar com o público. Entre as preocupações com a saúde foi citada a possibilidade do infarto.

Apesar das dificuldades, os agentes de estação relataram serem cúmplices e solidários uns com os outros:

“Quando se percebe que o colega está em uma situação de risco a gente corre e ajuda!”.

Situações de conflito vividas pelos agentes de segurança e agentes de estação

Os agentes de segurança e de estação lidam com situações de conflito, seja por terem que inibir condutas inadequadas de usuários ou de outras pessoas nas áreas do Metrô, seja por terem que atuar em situações já instaladas de conflito entre usuários ou outras pessoas, sendo, por natureza, a linha que separa a conduta adequada e suficiente (para cumprir a finalidade da função) e a conduta de excesso muito tênue.

Além disso, o papel do agente nessas situações críticas não é claramente definido pelo Metrô, chegando a ser ambíguo ou mesmo conflitante, como se percebe pelas situações relatadas pelos trabalhadores. As orientações ambíguas ou conflitantes nos eventos críticos do trabalho são por si só, um risco para a saúde mental e, nesses casos, para a integridade física dos agentes, por envolverem conflitos corporais, ainda que contra a vontade do agente.

Os trabalhadores relatam baixo apoio/respaldo às suas ações por parte da instituição. Por exemplo, o agente recebe a orientação de impedir que usuários passem sem pagar, pulando a catraca. O não cumprimento dessa orientação pode gerar punição, mas ao mesmo tempo o agente recebe a orientação de que não deve tocar no usuário, tampouco constrangê-lo fisicamente. No caso de um contato corporal e de queixa contra o trabalhador ao Metrô, por excesso de conduta, o trabalhador é encaminhado à Delegacia de Política do Metrô. Assim, um evento frequente, com grande chance de gerar conflito, pode levar o trabalhador a uma situação de constrangimento de natureza policial, o que o faz viver em constantes tensão e medo.

3.3.4 Oficiais de manutenção industrial - mecânicos e eletricitas

Os mecânicos e eletricitas em atividades de manutenção preditivas, preventivas e de correção trabalham entre linhas de trem energizadas e desenergizadas, umas ao lado das outras. Aplicam muita força, carregam peso e se posicionam de diversas maneiras (em pé, deitados e em torção de tronco e pescoço) para inspeções, e trocas de peças e componentes dos trens. Os locais de acesso às peças e à mecânica dos trens são

de difícil alcance e exigem constantes adaptações de ferramentas e apoios. Caixotes e banquinhos são frequentemente improvisados para auxiliar nos alcances em inspeções e consertos dos trens, sendo a manutenção corretiva do trem feita, às vezes, sob o trilho em alta temperatura.

Os mecânicos e eletricitas se distribuem entre as seguintes ocupações:

- a) Mecânicos e eletricitas da manutenção corretiva e da manutenção preventiva dos trens;
- b) Mecânicos e eletricitas da manutenção corretiva e preventiva das vias;
- c) Mecânicos e eletricitas da manutenção corretiva e preventiva das instalações e dos equipamentos;
- d) Mecânicos e eletricitas da oficina do Metrô que cuidam de componentes do trem.

Está previsto na descrição de cargos, entre outras prescrições, que os oficiais de manutenção industrial, conforme sua especificidade, devem aplicar as rotinas e os procedimentos; registrar no sistema de informações as atividades executadas por digitação, preenchimento de fichas de controle e relatórios; movimentar equipamentos e materiais entre almoxarifados e oficinas; organizar e transportar os materiais necessários para a execução de suas tarefas; levantar avarias/itens de reparo e executar os serviços relacionados a tais problemas²³.

“Neste setor a gente tem que ter equilíbrio; para fazer conserto nos ventiladores dos trens, esses dias, eu subi em um banquinho, o banquinho virou e eu fiquei com todo aquele peso nos braços”.

“Sabe, um disco de freio pesa 80/90 kg, existe uma ponte rolante para troca do lado esquerdo do trem, mas quando é do lado direito, tem que ser manual”.

“Para trocar o motor, às vezes tem que trocar o rodeio e para isso o mecânico trabalha deitado. De vez em quando a gente arranja uma madeira para apoiar o corpo”.

Toda a equipe de manutenção corretiva ganha o adicional de periculosidade de 30% sobre o salário-base devido à exposição ao agente eletricidade.

²³ Informações retiradas do Sistema de Remuneração e Carreira – Plano de Cargos e Salários de Fev./2011, apresentado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo.

Os equipamentos para atender aos novos trens não estão totalmente adequados. Segundo os trabalhadores, mostram-se defasados. Os novos trens, em período de garantia, são atendidos pelas empresas fornecedoras, tendo sua manutenção assumida pelo Metrô a partir de dois anos. Os trabalhadores da manutenção sentem necessidade de capacitação técnica específica para melhor atender aos problemas dos novos trens e observam que o pessoal externo (prestadores de serviços de manutenção, vinculados às empresas contratadas ou terceirizadas de manutenção) não tem demonstrado conhecimento de segurança do trabalho, em especial de detalhes para o cumprimento da Norma Regulamentadora NR 10 – Segurança em instalações e serviços em eletricidade:

“Eu estava trabalhando à noite e um terceirizado tinha que entrar na área, mas não tinha ninguém para acompanhar. No fim, quando eu vi, a hierarquia tinha autorizado a entrar na área de risco. É assim que as coisas acontecem”.

“No Metrô, a função de ajudante não tem mais. Então, terceiriza a parte bruta. Por exemplo, tem um pessoal que solda os trilhos das 2h às 4h da manhã. É terceirizado. Em geral, menos qualificado. Eles não têm culpa, mas são despreparados para este tipo de serviço”.

Existem programações diárias para orientar e evitar que dois profissionais atuem em um mesmo trem, ao mesmo tempo. Contudo, por diversas vezes o cronograma não funciona conforme o prescrito. Regulações constantes entre os profissionais são necessárias para a conclusão dos serviços dentro do período programado.

As exigências do tempo

O número de trens em operação é determinado em função da previsão de movimentação de usuários para cada período, sendo os seguintes os períodos de pico: por volta das 6h até as 9h30; das 17h até as 20h e no final da noite; essa pré-programação é denominada Programa de Oferta de Trens (POT). Quando determinado trem apresenta problema, o operador informa a falha do trem, segundo uma classificação já pré-estabelecida, e o operador do Centro de Controle Operacional (CCO) decide se tira ou não o trem de circulação e o encaminha para manutenção corretiva.

A manutenção corretiva trabalha intensamente, de modo que os problemas detectados devam estar solucionados para atender aos horários demandados. Com a pressão por tempo e por produtividade, ocorre o afrouxamento dos procedimentos de segurança com o trabalhador (não com o usuário): trabalhadores relataram receber e-mails de supervisores cobrando agilidade, pois se não cumprissem a meta para oferta de trens poderiam influenciar no valor da Participação nos Resultados (PR).

É um trabalho que exige criatividade e habilidade para as constantes adaptações de ferramentas e condições de acesso, e para a realização de trocas de peças. As estratégias para realização dos trabalhos são motivo de admiração e reconhecimento entre eles:

“O Falco era o máximo! Ele sim. Ele bolava as coisas, hoje está aposentado!”.

Em um contexto de alta complexidade tecnológica e de organização de fluxos de trabalho, com pressão de tempo constante, o conhecimento profundo da rotina e dos equipamentos é elemento fundamental para se evitar acidentes e resolver problemas e imprevistos, de modo que o emprego de trabalho intermediado por empresas terceirizadas e contratadas, por sua alta rotatividade, dentre outros aspectos, majora significativamente o risco de acidentes e más conduções de imprevistos. Os terceirizados e contratados, em função de sua alta rotatividade, não chegam a adquirir experiência suficiente para conhecer o trabalho em profundidade.

Um ponto importante relatado pelos mecânicos e eletricitas é que, embora haja distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), em muitas situações não é possível o uso deles. Além disso, os EPI muitas vezes não são adaptados e adequados à função:

“O Metrô fornece 2 (dois) tipos de calçados: um com biqueira e outro sem biqueira. No dia a dia, não importa se o funcionário vai andar a jornada inteira ou se vai ficar na vala. Na inspeção de via, por exemplo, o funcionário anda 6 km inspecionando as vias e usa o mesmo calçado que o funcionário que fica parado na vala. Agora, é um calçado pesado para usar na via, feito para proteger o pé, em caso de queda de ferramentas etc. Outro exemplo é o cinto de segurança: o talabarte (peça que faz a conexão entre o ponto de apoio e o cinto) tem uma medida fixa de 6 metros de comprimento. Se o funcionário está a 2 (dois) metros de altura do chão e está usando

este talabarte, não serve, ele vai se machucar ou morrer, ainda que esteja usando o cinto e o talabarte”.

As dores no corpo

Os mecânicos e eletricitas falam muito das dores no corpo. Existem atividades que duram em torno de 20 e 30 minutos, em posições que exigem esforços musculares que, segundo os relatos obtidos, provocam dores localizadas na coluna, nos ombros, nos braços e nas pernas:

“Pela posição que tenho que ficar, eu sinto muita dor quando tenho que trocar escovas de motor, exaustor e o motor de tração”.

“Eu demorei a descobrir que a troca de motor, para mim, é terrível! Quando eu acabo de fazer, me dói todo o corpo”.

“Estou debaixo dos trens até hoje! Eu já entrei fazendo força. Eu já operei e na manutenção todo mundo opera o joelho”.

Jornada de trabalho

A jornada de trabalho dos mecânicos, eletricitas e técnicos é de 8 horas, com 1 hora para refeição.

No setor de manutenção as horas extras trabalhadas não são consideradas como tal para efeitos de pagamento. São geralmente computadas em banco de horas ²⁴.

²⁴ Nas reuniões de validação realizadas em 2014, foi relatado que o pessoal da manutenção passou a realizar horas extras, o que não ocorria com frequência em 2012.

4 Instrumentos legais utilizados pelos trabalhadores para discutir as questões de saúde do trabalhador

Durante as entrevistas os trabalhadores demonstraram ter conhecimento da legislação trabalhista e previdenciária que trata da segurança e da saúde; eles conhecem também os documentos legais elaborados pela empresa: o Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA), instrumento proposto pela NR 09 do Ministério do Trabalho e Emprego; o Mapa de risco, proposto pela NR 04 do Ministério do Trabalho e Emprego; e o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), formulário solicitado pela Previdência Social para concessão de benefícios, em especial o direito às aposentadorias especiais.

O sentimento geral dos trabalhadores é de que a gestão da empresa desconsidera o Mapa de riscos elaborado por eles, que deveria servir como base para o PPRA. Evidenciam também a ausência de preocupação da empresa com a exposição real dos trabalhadores aos riscos à saúde.

Frequentemente os trabalhadores percebem um problema para a segurança, mas encontram resistência por parte dos próprios supervisores para incluí-lo nos documentos da empresa. Ressentem-se da ausência de participação efetiva no levantamento de problemas:

“O metrô nem olha o mapa de risco para desenvolver o PPRA; se o mapa de risco reflete a opinião de cada trabalhador quanto ao desconforto e à condição de risco o Metrô devia levar em consideração... inclusive porque o mapa de risco é coisa séria, é legislação!”.

“Estamos preocupados com os novos, tem três colegas afastados, dois com depressão e um com síndrome do pânico, eles não conseguem entrar na cabine do trem. Tem outro companheiro, novo ainda, que o usuário entrou debaixo do trem dele e a partir disso desenvolveu, parece que uma esquizofrenia, sabe lá. Sei que ele não consegue entrar mais na cabine”.

“O Metrô parece não se preocupar, faz estudo somente para saber como nós estamos morrendo!”.

“Dia desse eu pedi para o médico as estatísticas dos acidentes com condutores, para saber das causas de afastamentos, mas ele não me deu. O que será que ele tem a esconder?”.

Os trabalhadores questionam como são feitas as medições ambientais; em que situações e horários são tomadas amostras ambientais; e o porquê de não fazerem medições em determinados postos de trabalho. Por exemplo, dizem não haver medições de ruído nas cabines dos trens.

Não acreditam nos resultados publicados pelo PPRA.

Os cipistas²⁵ (membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA) fazem questionários para conhecer as opiniões dos trabalhadores com relação à percepção de riscos; conhecem trabalhos realizados no Metrô por instituições que atuam na área da segurança e saúde do trabalhador; e discutem as avaliações ambientais apontando suas omissões, exigindo dados mais condizentes com o conhecimento e a percepção que eles têm das condições de trabalho.

A organização e o funcionamento das CIPAs do Metrô são regidos por um acordo coletivo com o Sindicato dos trabalhadores, de modo a atender ao disposto na Norma Regulamentadora Nº 5 (NR-5) da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

No acordo coletivo de 2013 foram previstas 11 (onze) CIPAs.

As recomendações das CIPAs, com o objetivo de corrigir as situações de risco à saúde e segurança dos trabalhadores, são oficializadas por meio de um documento denominado Atividade Técnica de Estudo (ATE)²⁶.

Em 2014, as 11 (onze) CIPAs existentes contabilizaram aproximadamente 150 (cento e cinquenta) ATEs pendentes de execução, muitas delas com atraso de mais de 10 (dez) anos. O controle de execução dessas atividades é feito pela Subcomissão de Pendências das CIPAs.

²⁵ Cipistas são os cipeiros atuantes no sindicato.

²⁶ A ATE é um documento técnico que dispara o processo de contratação ou execução com recursos internos, emitidos pela Gerência de Manutenção (GMT). Caso não existam recursos internos se dispara uma Solicitação de Comercialização (SAC) e posteriormente a Autorização de Fornecimento (AF) ou o Contrato.

A Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)

Segundo os entrevistados, praticamente não se emite a CAT após as ocorrências com atropelamentos envolvendo usuários e existem muitas dificuldades para fazer e acompanhar a CAT no dia a dia.

As reivindicações são no sentido de:

- efetivar a obrigatoriedade para que a chefia imediata do acidentado registre o acidente independentemente de ter causado afastamento do trabalho;
- emitir CAT na suspeita de diagnóstico de doença ocupacional ou evidência de acidente no trabalho, e fazer com que a CAT contenha a descrição detalhada da atividade e do posto de trabalho para fundamentar o nexo causal;
- reabrir CAT em casos de agravamento ou recidiva de sintomatologias incapacitantes; e
- encaminhar de imediato para as CIPAs descentralizadas e para o sindicato cópias das CAT emitidas pela empresa.

Segundo os trabalhadores, a empresa se vale de vários recursos para ocultar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho: utiliza-se do conceito de quase acidente para deixar de notificar, ou da multicausalidade para excluir o trabalho como um dos fatores determinantes, por exemplo, no caso das doenças psíquicas.

O fluxo a ser seguido para emissão da CAT no Metrô, segundo os trabalhadores, inicia com o contato do supervisor do trabalhador acidentado ou adoecido com a segurança do trabalho, que encaminha as informações para o ambulatório médico do Metrô. Este reconhece ou não o caso como acidente/doença relacionados ao trabalho e emite a CAT, se for o caso, após a presença do acidentado ou adoecido no ambulatório médico. Isso deve ocorrer dentro das 24 horas subsequentes ao ocorrido. Na prática, em muitas situações os trabalhadores estão de folga no dia seguinte ao acidente e/ou trabalham à noite e fica muito difícil passar pelo médico do ambulatório do Metrô, que funciona somente no horário comercial (8h-17h). Sendo assim, existem ocorrências que não cumprem o prazo estabelecido e as CAT não são emitidas. Consequentemente, o trabalhador fica sem o direito à cobertura das despesas com medicamentos, terapias ou aparelhos corretivos para tratamentos decorrentes de doença ocupacional ou acidente do trabalho, que seriam reembolsadas ou pagas integralmente pelo Metrô, via Metrus²⁷.

²⁷ METRUS - Instituto de Seguridade Social, fundo de pensão dos trabalhadores da Cia. do Metropolitano de São Paulo - Metrô. Em funcionamento desde 1993.

A Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, no artigo 22 orienta que a CAT seja feita no primeiro dia útil após o acidente. Essa exigência visa a coibir a subnotificação, porém frequentemente tal condição tem sido utilizada pelas empresas, com uma interpretação equivocada, como argumento para não emitir a CAT.

O preenchimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

O PPP²⁸ foi um dos motivos que fizeram os trabalhadores procurarem a Fundacentro. Eles colocaram que a descrição das atividades exigida no formulário do INSS, tal como feita pelo Metrô, não reflete as situações reais de trabalho e que os entendimentos quanto à exposição aos agentes ambientais entre os técnicos da empresa que preenchem o PPP e os trabalhadores não são os mesmos. Há discordâncias com relação à caracterização por tempo de exposição no que diz respeito a exposições habituais e permanentes.

O Sindicato de trabalhadores, em negociação com a empresa no ano de 2007, iniciou a descrição das atividades para o PPP em conjunto com ela. Entretanto, as atas e planilhas dos assistentes jurídicos dos trabalhadores que registraram a discussão entre as partes demonstram que um dos principais impasses entre o sindicato e a empresa diz respeito à declaração da exposição ao agente eletricidade (tensão maior que 250 volts), e ao tempo de exposição a esse agente. Isso porque, em 2000, o Metrô retirou o pagamento do adicional de periculosidade por eletricidade de várias funções e, a partir daí, o Sindicato dos trabalhadores iniciou um debate com a empresa na tentativa de compreender essa retirada, uma vez que as condições reais de trabalho evidenciam diversas situações de exposição ao agente eletricidade.

Até março de 1997, para “operações em locais com eletricidade em condições de perigo de vida – trabalhos permanentes em instalações ou equipamentos elétricos – eletricitas, cabistas, montadores e outros”, e jornadas de trabalho, fixadas em lei, em serviços expostos a tensão maior que 250 volts, o INSS concedia o direito à aposentadoria especial, ou seja, com 25 anos de contribuição. Porém, o Decreto N° 2.172/97, em seu Anexo IV - Classificação dos Agentes Nocivos, deixou de considerar

²⁸ O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) deve conter, entre outras informações, a descrição das atividades desenvolvidas durante o período laboral, incluindo o resultado das avaliações ambientais e os dados administrativos correspondentes para serem fornecidos aos trabalhadores por cópia autêntica, no prazo de trinta dias da rescisão do contrato de trabalho.

a eletricidade como um agente nocivo para fins de aposentadoria especial. Portanto, suscitou a interpretação por parte da empresa da não necessidade de preenchimento do PPP, já que não ensejaria mais aposentadorias especiais.

Vale dizer que a jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais está posta no sentido de considerar possível caracterizar a atividade como nociva, ainda que não inscrita no regulamento, pois o entendimento é de que as listas contendo agentes nocivos e atividades são exemplificativas. O extinto Tribunal Federal de Recursos (TFR), em sua Súmula 198, define que, quando atendidos os demais requisitos para a aposentadoria especial, se a perícia judicial constatar que a atividade é perigosa, insalubre ou penosa, o direito deve ser concedido (RIBEIRO, 2010).

Quanto à discussão da intermitência e habitualidade da exposição, a Súmula nº 364 do Tribunal Superior do Trabalho²⁹, Adicional de Periculosidade – Exposição Eventual, Permanente e Intermitente, publicada em maio de 2011, estabelece que o adicional de periculosidade é concedido ao empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Será indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado como fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Dessa forma, se existem situações de trabalho caracterizadas em condições de periculosidade por energia elétrica, elas devem ser relatadas à Previdência Social, já que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu, em novembro de 2012³⁰, em recurso representativo de matéria repetitiva, que a exposição habitual do trabalhador à energia elétrica pode motivar a aposentadoria especial.

Gestão de exames ocupacionais do PCMSO

Neste item pretende-se dar uma ideia de como a empresa realiza um documento exigido pela Norma Regulamentadora nº 7 (NR 7)³¹.

²⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 364 do TST. Adicional de periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente** (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT, divulgada em 27, 30 e 31/05/2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html>. Acesso em: 29 out. 2014.

³⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA. O tribunal da cidadania. Recurso repetitivo. **Trabalhador exposto habitualmente à eletricidade tem aposentadoria especial**. Disponível em: <http://stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=398&tmp.texto=107743&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=1306113>. Acesso em 29 out. 2014.

³¹ Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Disponível em <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142E2E773847819/NR-07%20\(atualizada%202013\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142E2E773847819/NR-07%20(atualizada%202013).pdf)>. Acesso em 29 out. 2014.

Serão comentados alguns aspectos do documento-base (datado em janeiro de 2004) e do relatório do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) da Gerência de Manutenção (GMT), datado em agosto de 2004.

O documento-base do PCMSO da GMT cita os objetivos do PCMSO, que são as diretrizes da NR 7. No item de metodologia do documento, informa que os exames médicos (admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional) foram executados por médicos do trabalho da empresa após visita ao local de trabalho para constatação de riscos; apresenta também estudo do PPRA, estudo do mapa de risco, análise de prontuário do empregado e encaminhamentos a médicos especialistas quando necessário. Também determina e solicita indicadores biológicos com exame clínico, determina emissão de CAT nos casos de doença ocupacional detectada, emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e relatório conclusivo dos exames para a área gestora, bem como a apresentação na CIPA e em órgãos de fiscalização.

Embora a apresentação na CIPA esteja no item de metodologia do documento-base e a NR 7 determine que o relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deva ser apresentado e discutido naquele órgão, os trabalhadores do Metrô referiram que as CIPAs de muitos dos setores não o recebem ou o recebem incompleto.

No documento-base da GMT estão listados os departamentos, as coordenadorias e a assessoria, bem como o perfil dos trabalhadores por sexo e idade.

No item de protocolo de exames do documento-base, para todas as funções operacionais, no exame admissional é prevista a realização dos exames clínico, audiometria, hemograma, de glicemia, de ureia e creatinina, de transaminase glutâmico oxalacética (TGO), de transaminase glutâmica pirúvica (TGP), de Gama GT, eletroencefalograma, teste ergométrico, radiografia de coluna lombossacra e radiografia de tórax. No exame periódico, também para todas as funções, é prevista a realização de exame clínico e audiometria, mas para a função de soldador é prevista, adicionalmente, a realização de espirometria (bienal), radiografia de tórax (bienal) e audiometria (anual). Para a função de pintor, é prevista, adicionalmente, a realização de dosagens de ácido hipúrico e metil-hipúrico, indicadores de exposição a tolueno e xileno, respectivamente. Para o demissional são previstos o exame clínico e a audiometria. Para as funções administrativas e de escritório, incluindo a de engenheiro, de área técnica, é prevista a realização dos exames clínico, hemograma, de glicemia, radiografia de tórax e

eletrocardiograma no exame admissional e somente o exame clínico nos exames periódico e demissional. São previstos campanhas, programas e treinamentos de educação em saúde.

O documento-base do PCMSO segue as diretrizes da NR 7, não contemplando estudos e atuação sobre os aspectos da organização do trabalho e tampouco os psicossociais.

O relatório de agosto de 2004 refere-se ao PCMSO de 2003 da Gerência de Manutenção (GMT), e cita os objetivos do PCMSO, dentre eles, “o caráter preventivo, buscando reconhecer e diagnosticar precocemente os agravos à saúde, além de atuar nos fatores de risco que interferem no estado de saúde da população para assegurar sua melhoria contínua”.

Foram realizados no ano de 2003, na GMT, 1.831 exames periódicos, 39 exames admissionais, 180 exames de retorno ao trabalho, 141 exames demissionais e 12 exames de mudança de função, totalizando 2.194 exames.

No item “outras atividades” (página 4) são listadas as campanhas realizadas: contra a dengue e o tabagismo, prevenção de DST/AIDS, vacinação antigripal, programa de saúde na gravidez, curso de primeiros socorros, programa de conservação auditiva, monitoramento audiométrico, programa de prevenção de dependência química, participação nas reuniões da CIPA, palestra sobre atividade física para os empregados da Oficina de Manutenção Preventiva do MTR/MRL, introdução de ginástica laboral, participação no grupo multidisciplinar de ergonomia para estudos das condições de trabalho na manutenção preventiva de trens, participação em simulados de incêndios, análise de composição dos produtos químicos especificados para compra pelo MTM do ponto de vista de segurança e toxicidade para o usuário, implantação da ginástica laboral na Oficina de Truques, manutenção da ginástica na manutenção preventiva de trens e apresentação do relatório anual para a Gerência de Manutenção.

A página 5 do relatório cita a metodologia para atingir os objetivos, a visita ao local de trabalho para levantamento dos agentes e prováveis riscos, os estudos do PPRA e do mapa de risco, a reunião com a coordenação da área para estabelecer cronograma e fluxo, a revisão de prontuário de cada empregado, a solicitação de exames complementares e clínicos, e a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Em 2003, de um total de 2.237 empregados da GMT, 1.831 foram avaliados e 228 faltaram ao exame. Há uma tabela de distribuição dos trabalhadores avaliados por departamento e por sexo, sendo que a maioria (98,1%) foi de homens, 70,8% entre 30 e

49 anos de idade. Na tabela de distribuição dos empregados por tempo de companhia, 48,8% estão de 10 a 19 anos na empresa e 28,1% estão de 0 a 9 anos. Já quanto ao tempo de trabalho na área, quase a metade (47,7%) está entre 0 e 9 anos e 19,6% entre 10 e 14 anos. Portanto, há uma inversão nesse aspecto, isto é, quase a metade tem mais tempo de empresa, mas está há menos tempo na área. De quais outras áreas teriam vindo esses trabalhadores antigos de empresa? Isso teria alguma relação com realocações referentes à saúde? Essas questões não foram alvo de considerações ou análises no relatório, que destacou apenas a redução da população acima de 60 anos (de 2,8% em 2003 para 1,7% em 2004) e a existência de programas de prevenção de cânceres de próstata e ginecológico.

Outras tabelas referem-se ao hábito do tabagismo, ao sedentarismo, à acuidade visual e ao peso corpóreo. Em relação à distribuição de queixas de dor osteomuscular por coordenadorias, as frequências maiores se referem à CPQ (6 dos 38 trabalhadores – 18,7%), à VPN (16 trabalhadores dos 20 trabalhadores – 13,5%) e à OFM (9 dos 101 trabalhadores – 9,7%). Nenhuma relação com as atividades de trabalho é considerada. Quanto às 1.296 audiometrias realizadas, verificou-se que 305 dos examinados (23,4%) apresentavam curva audiométrica sugestiva de perda auditiva induzida por ruído (PAIR) e 129 (10%) apresentavam alterações não sugestivas de PAIR. O relatório menciona que o último registro de perda auditiva ao INSS ocorreu em 1998 e que não teria havido nenhum caso de agravamento de perda auditiva. Talvez isso signifique a inexistência de casos novos. Não há qualquer informação sobre exposição a ruído ou a sua ausência na área.

A tabela 6.6 do relatório se refere à incidência de doenças que ocorreram nos últimos 12 meses (referência: data de realização do exame periódico). As doenças mais frequentes foram do aparelho respiratório (61 casos), do sistema osteomuscular (44 casos), do aparelho circulatório, genitourinário e digestivo (26 casos), ferimentos/traumatismos (22 casos) e transtornos mentais (15 casos), dentre outras.

Dos 1.831 trabalhadores, 3 (três) foram considerados inaptos para o trabalho.

Uma tabela mostra as frequências de doenças ocupacionais, particularmente PAIR e LER/DORT, registradas ano a ano, de 1997 a 2003: foram 14 (quatorze) e 4 (quatro), respectivamente, em 1997; 6 (seis) e 6 (seis), respectivamente, em 1998. A partir de 1999, não há registro de nenhum caso de PAIR, sendo que em 2000 houve 9 (nove) casos de LER/DORT registrados, em 2001 foram 20 (vinte), em 2002 foram 9

(nove) e em 2004 foram 5 (cinco). Nota-se que em 1999 não houve nenhum caso de doença ocupacional registrada.

O item 7.4 (Estudo ergonômico) trata da queda de trabalhadores com dor osteomuscular relacionada ao trabalho (15,2% em 2002 e 5% em 2003). Em 2003 não houve nenhum caso registrado como LER/DORT. O relatório destaca que possivelmente essa queda seria justificada pela “melhor interação do universo de trabalho/trabalhador, para o qual contribuiu o estudo ergonômico iniciado em 2001”. Refere “várias medidas adotadas pela área para melhorar a participação e envolvimento dos empregados na organização do trabalho, como reuniões periódicas com a equipe, estímulo à participação do grupo com sugestões e *feedback* constante”. Destaca que a ginástica laboral vinha sendo realizada desde 2002 e que o grupo de ergonomia vinha listando mudanças em implementação que propiciariam menor carga de trabalho, o que teria sido decisivo para os ajudantes de manutenção. Essa menção a uma queda importante de casos de LER/DORT vem acompanhada da conclusão de que esse seria o resultado de mudanças propiciadas por um estudo iniciado em 2001, dois anos antes. No entanto, não há qualquer detalhamento dessas eventuais mudanças. Seriam mudanças de processo de trabalho e incluiriam uma regulação de jornadas, ritmo e tempos? Tampouco se explica a ausência de registro de LER/DORT no ano de 1999. Teria sido um erro, uma falha de registro?

A tônica do relatório do PCMSO é descritiva, sem uma análise que contemple informações sobre as condições, a organização e a gestão do trabalho. Mesmo considerando os limites do conteúdo previsto no PCMSO, não fica claro como se deu a integração da análise das condições de trabalho e das avaliações de saúde, conforme anunciado no item de metodologia do documento-base, elemento essencial e ponto de partida para que seja possível um real monitoramento da relação entre o processo de trabalho e o processo de adoecimento.

5 Cultura e valores identificados na empresa

A CIPA responsável pela Linha 1-Azul apresentou uma relação de 143 (cento e quarenta e três) acidentes registrados nos anos de 2010 e 2011. Destes, 81 (oitenta e um) (60%) contêm observações que conduzem ao imobilismo e à inexistência de responsabilidade sobre o ato ocorrido. Essas observações nada esclarecem sobre a causalidade, seja em termos de fornecimento de subsídios à prevenção, seja para identificar responsabilidades. São duas as expressões utilizadas: “fatalidade” e “risco inerente à função”. Essas expressões são comumente empregadas para expressar o conceito de inevitabilidade do fato ocorrido, não havendo, portanto, qualquer coisa a ser feita para que outros acidentes não ocorram. Outras observações privilegiam a adoção de condutas individuais, em geral referindo-se à atenção: “manter a atenção para preservar sua integridade”, “ficar atento à postura na condução da maca”, “respeitar o limite físico”, “ter mais atenção na postura”, “mais atenção ao transitar”, “mais cautela ao utilizar a buzina do trem”, “usar o bom senso no desempenho da atividade”. Dentre essas condutas individuais, há algumas que exigem procedimentos pontuais que implicitamente também se relacionam à atenção ou à falta de atenção, tais como recomendações do tipo “verificar se o calçado está em condições de uso”, “verificar o travamento do banco”, “usar o equipamento de proteção”. Embora não esteja escrito, se as recomendações recaem sobre condutas individuais, fica subentendido que caberia a cada um se educar, transparecendo uma visão reducionista e culpabilizante do trabalhador em relação ao evento/acidente, o que em nada contribui para a prevenção.

Claramente, as observações registradas reforçam condutas isoladas, sem que uma investigação do fato ocorrido preceda a construção de uma estratégia que contemple a complexidade e variabilidade dos acidentes, bem como a gestão e organização do trabalho.

Embora já existam muitas discussões trazendo abordagens sistêmicas e/ou organizacionais para a análise dos acidentes do trabalho, visando a demonstrar a insuficiência dos métodos tradicionais, a análise de acidentes baseados no ato inseguro ou no “erro humano”, que levam à culpabilização dos trabalhadores, vítimas dos acidentes, ainda se faz muito presente nos ambientes de trabalho (FILHO et al., 2013; OLIVEIRA, 2007).

Segundo Oliveira (2007) a existência de concepções de acidentes do trabalho baseadas em modelos comportamentais, fatores pessoais ou psicológicos que responsabilizam os trabalhadores pelos acidentes do trabalho de que são vítimas vem de conceitos desenvolvidos na década de 1930 e aparece nas práticas discursivas de trabalhadores. A principal consequência desse modo de pensar é que pouco contribui para a prevenção, na medida em que não considera a dimensão organizacional, com causas mais profundas que devem ser buscadas para além das falhas técnicas e humanas que envolvem diretamente o evento (LLORY, 2014).

Outro recorte a ser destacado é o registro de 35 episódios de agressão por parte de usuários na atividade de “abordagem”. São situações mencionadas pelos trabalhadores que atuam na estação na função de agentes de segurança e de estação. Esses agentes são utilizados pela empresa para coibir condutas abusivas por parte dos usuários exclusivamente por meio da presença física, geralmente frágil, pelo contingente reduzido. No entanto, as observações referentes a essas agressões incluem ou a sua inevitabilidade (“risco inerente à função”) ou medidas para evitar o dano à integridade física (“usar a tona para se proteger,” “usar o cambão”). Alguns procedimentos, se seguidos pelos trabalhadores, poderiam significar o não exercício da função. Exemplos: “aguardar OPS” poderia significar o risco de deixar um ato de vandalismo ocorrer, comportamento que certamente seria criticado pela empresa. Também esses casos de agressões são registrados.

Análises sobre o adoecimento e os acidentes, por meio dos conceitos trazidos pela Ergonomia, demonstram que, com frequência, é no imprevisto das situações de trabalho do dia a dia, pouco conhecidas pelos gestores, que se encontra a explicação dos problemas de saúde; elas acrescentam que, tanto quanto possível, os trabalhadores elaboram estratégias de preservação à sua saúde (ASSUNÇÃO, 2003).

Dos 143 (cento e quarenta e três) eventos, somente 8 (oito) foram considerados decorrentes de condições de trabalho habituais. Exemplos: “a companhia está negligenciando a segurança à noite”, “implantar plataformas no pátio”, “maior efetivo do OPS e apoio da PM (Polícia Militar)”, “a companhia deve melhorar a iluminação do pátio”.

6 Discussões e considerações finais

Os trabalhadores levantaram questões referentes ao trabalho em turnos alternados, que os coloca em situações de sofrimento e as quais referiram não suportar. Dentre essas situações destacam-se o isolamento físico, o ruído, a sonolência e os lapsos de memória – “os brancos” – em condutores de trem, já referidos em estudos realizados no Metrô de São Paulo entre 1986 e 1991 (SILVA-SELIGMANN et al., 1986; ITANI, 1997), aspectos da atividade já conhecidos e ainda não solucionados pela empresa.

Chamam atenção queixas de aumento de peso corpóreo e da tensão oriunda da difícil missão dos agentes de segurança e de estação, que são agredidos de diversas formas na função de inibir a depredação do patrimônio, bem como de preservar a segurança dos usuários sem tocar nem ofender os frequentadores do Metrô. Registros de situações de trabalho violentas deveriam estar descritos em documentos legais e ser consideradas na adoção de medidas protetoras à saúde do trabalhador, incluindo a análise dos pesos dos EPI que os trabalhadores são obrigados a usar.

Os trabalhadores continuam a relatar pressão, por parte das chefias, para que aceitem o prolongamento da jornada de trabalho de forma rotineira, chegando a situações categorizáveis como assédio moral. Relatam que trabalham com quadro reduzido de funcionários, como já apontado em estudos anteriores. Alegam que a pressão nem sempre ocorre de forma explícita. Por exemplo, não atender a um pedido da chefia pode alterar a percepção de comprometimento que a gestão da empresa espera de cada um de seus funcionários, e as avaliações de desempenho que consideram, dentre outros itens, toda forma de comportamento nas situações de trabalho, incluindo aceitar constantes horas extras. Esses são meios de conseguir as adequações necessárias para atender à produção. Nesse entendimento, são várias as ações e omissões que podem ocorrer para cobrir deficiências no número de trabalhadores para a realização das tarefas. Dentre as muitas soluções encontradas pelas empresas, de modo geral, está trabalhar conjuntamente com horas extras e banco de horas até o limite legal de cada um desses instrumentos.

Os mecânicos e eletricitas expressaram dores no corpo e problemas osteomusculares que podem estar associados às condições em que as tarefas são executadas e às relações pessoais dentro da atual organização do trabalho, na qual a cobrança de tempo insuficiente para a realização do serviço se destaca.

A empresa, por meio de seus relatórios de sustentabilidade, relata sete casos de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), em 2011, e mais sete em 2012, sem dizer quais as funções dos trabalhadores acidentados.

Os trabalhadores apontam que o processo de terceirização no Metrô de São Paulo tem se intensificado, deixando os trabalhadores temerosos, em especial quanto às ações relacionadas à segurança no trabalho.

Os relatórios de sustentabilidade publicados pela empresa nos últimos anos contêm estatísticas sobre acidentes do trabalho, no entanto a classificação utilizada não favorece a compreensão do que se passa realmente na empresa. Legalmente, os acidentes do trabalho são classificados em acidentes típicos (que ocorrem dentro da empresa ou durante o exercício de atividade laboral designada), acidentes de trajeto (que ocorrem durante o trajeto da residência para o trabalho e do trabalho para a residência) e doenças ocasionadas pelas condições e pela organização do trabalho, que são identificadas pela Classificação Internacional de Doenças (CID), conjugada com situações de trabalho propiciadoras de sua ocorrência e o critério epidemiológico por ramo econômico³². A atual classificação utilizada na publicação dos dados pelos relatórios não segue essa referência.

Dados oficiais do INSS registram o saldo de 3.949 CATs emitidas no período de 2005–2012 tendo como empregador o Metrô de São Paulo, por meio do CNPJ 62.070362/0001-06.

A implantação de sistemas de gestão para a Segurança e Saúde no Trabalho, em especial nos moldes dos sistemas de gestão da ISO, tem trazido maior envolvimento dos gerentes e diretores com as questões relacionadas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; auxilia as empresas indicando os elementos gerenciais necessários para acompanhamento de requisitos legais, e promove a elaboração de procedimentos para registrar, avaliar e controlar riscos. Por outro lado, o sistema é constituído de muitos elementos administrativos de controle que interagem e não são de fácil entendimento para todos da organização. A concepção do “treinar em lugar de capacitar”, para compreensão e funcionamento do sistema, é o que se encontra na prática. O modelo traz o entendimento de que a manutenção da gestão e do controle dos riscos fica por conta da simples existência de elementos previstos e formalmente registrados, e da identificação das “não conformidades” em auditorias; privilegia-se a

³² BRASIL. Decreto 3.048/99. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em 14 mar. 2014.

prescrição dos procedimentos, deixando de considerar o trabalho real (LIMA, 2002). Isso pôde ser observado pela percepção que os trabalhadores trouxeram da dificuldade dos gestores em considerar a identificação de riscos feita por eles (trabalhadores) na formalidade do sistema para obtenção da certificação; de as ações de capacitação serem dirigidas aos coordenadores e supervisores; assim como do favorecimento às informações emitidas pelos coordenadores e supervisores. A participação dos trabalhadores no sistema de gestão tem sido vista por eles como restrita e cada vez menor.

Vale notar que, embora o sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho esteja certificado, consta no Relatório de sustentabilidade de 2013 um aumento de 43,5% na taxa de gravidade³³ e 20% na taxa de frequência³⁴ dos acidentes do trabalho em relação ao ano de 2012. Esses dados objetivos confirmam que a existência de um sistema prescrito de gestão de segurança e saúde no trabalho não garante a eliminação e a redução dos riscos, tampouco a efetiva participação dos trabalhadores. Seria necessária, além da implantação de todos os elementos de um sistema de gestão, a existência de técnicas e instrumentos que buscassem a análise da dinâmica do trabalho, como ele ocorre no cotidiano, e não somente como se supõe que deveria ser; que considerasse os aspectos subjetivos dos trabalhadores, os imprevistos e as experiências de trabalho. Para isso, é imprescindível que o olhar e a percepção dos que trabalham sejam valorizados. O respeito às condições de trabalho e a consideração da subjetividade própria do ser humano são fundamentais para que seja possível construir um sistema seguro de transporte complexo como é o metroviário, responsável pela vida de milhares de pessoas diariamente. A mesma consideração que a empresa tem com o usuário deve ser também dedicada aos seus trabalhadores, que com o seu trabalho propiciam segurança, qualidade de serviço e cordialidade.

A amostra de documentos do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) do Metrô, apresentada pelo Sindicato dos trabalhadores, tem muitas datas diferentes, o que dificulta uma análise mais completa ou julgamentos da adequação desse sistema sem ter ideia das suas atualizações e versões em vigor. Ressalta-se que, nos instrumentos normativos do sistema de gestão, consta que a responsabilidade pelo uso da versão vigente é do usuário. Observa-se que o sistema de gestão da SST prevê atualizações constantes dos documentos, entretanto há dificuldades

³³ A taxa de gravidade é o número de dias perdidos por milhão de homem-hora de exposição ao risco.

³⁴ A taxa de frequência considera os acidentes por milhão de homem-hora de exposição ao risco.

por parte dos trabalhadores em acompanhar suas diversas versões e complementaridades. Dessa forma o sistema de gestão transfere a responsabilidade de sua compreensão e de seu acompanhamento para supervisores e trabalhadores.

A instrução normativa da empresa que trata da periculosidade – elétrica, com vigência desde 08 de julho de 2011 – traz a área de Risco elétrico e discute o risco elétrico por área, conforme mudança na legislação vigente. Antes, a caracterização da periculosidade era feita pela função/atividade; hoje, é feita por área de risco. A gestão afirma ter um quadro categorizando a periculosidade por área de risco e cargo/função. e solicitar um relatório de periculosidade elétrica para cada mês ou período. Esses são os procedimentos e encaminhamentos administrativos descritos. Entretanto, nessas orientações não constam os critérios técnicos utilizados para caracterização do risco, o que acaba por dificultar a compreensão e o monitoramento por parte dos trabalhadores (mesmo que os critérios estejam em outros documentos que fazem parte do manual do sistema de gestão, a informação fica fragmentada).

Portanto, os trabalhadores apresentam conhecimentos fragmentados da gestão em SST, percebem a resistência da empresa no reconhecimento formal das situações de trabalho capazes de causar danos à saúde e à integridade física de seus trabalhadores e são formalmente responsabilizados pelo seu não acompanhamento. Eles sentem o menosprezo da capacidade de avaliação e do saber de quem trabalha.

Identifica-se nos debates e nas reivindicações dos adicionais de insalubridade e periculosidade uma forma de avançar na visibilidade do adoecimento e das possibilidades dos danos decorrentes da organização e da gestão do trabalho.

Destaca-se que os atuais documentos legais de identificação, avaliação e prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho são documentos de autodeclaração das empresas que, além de aumentarem ou diminuírem, de acordo com as constatações, os custos da força de trabalho, implicam necessariamente em maior ou menor contribuição financeira à Previdência Social³⁵, e, portanto, dificilmente retratarão a sua realidade, já que o sistema estatal de monitoramento e exigência de ajustes tem se mostrado ineficiente, tal como o controle social.

³⁵ A Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998, no inciso VI do artigo 57, trouxe o financiamento da aposentadoria especial com os recursos provenientes da contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social (inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991), cujas alíquotas serão *acrescidas de doze, nove ou seis pontos percentuais*, conforme a atividade exercida pelo segurado a serviço da empresa que permita a concessão de aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, respectivamente.

A demanda dos trabalhadores metroviários relacionada à caracterização da insalubridade e periculosidade, além de ser uma resposta às mudanças de critérios na concessão de aposentadorias especiais com retirada de direitos antes reconhecidos de forma mais direta e objetiva, sem uma mudança real das condições ambientais de trabalho, é também uma forma de chamar atenção para o reconhecimento dos adoecimentos e do potencial acidentogênico do trabalho. Ao contrário do que se pensa – que os trabalhadores estão buscando aumento de salário e uma compensação pela saúde perdida – , trata-se de um grito de alerta, um pedido de ajuda.

Recomendam-se estudos mais aprofundados sobre os lapsos de memória em condutores de trem; o redimensionamento dos trabalhos em turnos; formas de minimizar as situações de violência vividas pelos agentes de segurança e de estação, bem como dos instrumentos de proteção à saúde; e análises ergonômicas do trabalho dos mecânicos e eletricitas com o acompanhamento dos representantes dos trabalhadores ou especialistas por eles também reconhecidos para que tenham efetividade.

Recomenda-se também que os cipeiros e o sindicato promovam discussões com os profissionais da gestão da saúde e segurança do Metrô de São Paulo sobre o paradigma comportamental versus o paradigma sistêmico ou organizacional das concepções subjacentes aos acidentes e às doenças relacionados ao trabalho.

Referências

- ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saude Coletiva**, 8 (4), 1005-1018, 2003.
- DANIELLOU, F.; LAVILLE, A. E.; TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 1989; 68(17): 7-13.
- FILHO, José Marçal Jackson et al. Sobre a “aceitabilidade social” dos acidentes do trabalho e o inaceitável conceito de ato inseguro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 38 (127): 6-8, 2013.
- FISCHER, Frida Marina et al. Reorganização do trabalho em turnos na Companhia do Metropolitano de São Paulo. In: Associação Catarinense de Medicina do Trabalho. **Anais do Congresso da Associação Nacional de Medicina do Trabalho**, 5. S.I, Associação Catarinense de Medicina do Trabalho, 1987, p. 677-692, ilus.
- FERREIRA, L. L. Análise Coletiva de Trabalho. **Revista Brasileira de saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 21, n. 78, p. 7-19. Abril/maio/junho, 1993.
- GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Metrô: Serviço transportou mais de 710 milhões de passageiros no ano de 2005**. Disponível em: <<http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/lenoticia.php?id=69708&c=6>>. Acesso em: 11 nov. 2013.
- INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Diretoria de Saúde do Trabalhador. Divisão de acompanhamento e controle de benefícios por incapacidade. **SUIBE/CAT**. 09 jul. 2013.
- ITANI, Alice. **Subterrâneos do trabalho: Imaginário Tecnológico no cotidiano**. São Paulo: Editora Hucitec, FAPESP, 1997, 252 p.
- ITANI, Alice Fushako. **Entre o invisível e o risco: A experiência dos trabalhadores dos transportes com os sistemas automatizados**. 1998. 168 f. Tese (Livre-docência na área de Sociologia) – Departamento de Educação, Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista, Rio Claro.
- JARDIM, Silvia Rodrigues. **Processo de trabalho e sofrimento psíquico: o caso dos pilotos do Metrô carioca**. 1994. 316 f. Tese (Doutorado em Psiquiatria e Saúde Mental) – Instituto de Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro,
- LAURELL A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde – trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.
- LLROY, Michel; MONTMAYEUL, René. **O acidente e a organização**. Tradução de Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014, 192 p.
- MAGALHÃES, Sergio Renato da Silva. **Os serviços na região metropolitana de São Paulo: O caso dos Metroviários**. 2004. 184 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) –

Departamento de Geografia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

METRÔ. Companhia do Metropolitano de São Paulo. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.metro.sp.gov.br/metro/institucional/quem-somos/index.aspx>>. Acesso em: 22 fev. 2013.

METRÔ. Companhia do Metropolitano de São Paulo. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.metro.sp.gov.br/metro/institucional/pdf/rel-administracao.pdf>> Acesso em: 11 nov. 2013.

METRÔ. Companhia do Metropolitano de São Paulo. **Relatório da Administração 2013**. Disponível em: <<http://www.metro.sp.gov.br/relatoriodesustentabilidade-2013/>>.

METRÔ. Companhia do Metropolitano de São Paulo. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.metro.sp.gov.br/metro/institucional/quem-somos/index.aspx>>. Acesso em: 05 mar. 2015.

METRO JORNAL. São Paulo, Terça-feira, 7 de abril de 2015, Edição nº 2015, ano 8.

ODDONE, I. et al. **Ambiente de Trabalho: A Luta dos Trabalhadores pela Saúde**. São Paulo: Hucitec, 1986.

OLIVEIRA, FÁBIO. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 32 (115): p. 19-27, 2007.

PEREIRA, Wagner Farjado. Trabalhadores metroviários. In: **I Seminário sobre aposentadoria especial como um instrumento de proteção à segurança e saúde do trabalhador. Conferências proferidas**. São Paulo, 25 de setembro de 2008. Coordenação técnica Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Fundacentro, 2010.

PIRES, José Calixto De Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. RAP Rio de Janeiro 40(1): 81-105, Jan./Fev. 2006.

PROTEÇÃO, Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho, novembro/2003. Ano XVI, Nº 143. **Perigo sobre os trilhos**. Especial trabalho em ferrovias, p. 32-48.

OLIVEIRA, Cassiana. Proteção, Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho, abril de 2009. Ano XXII, Nº 208. **Fim da linha**, p. 36-50.

RIBEIRO, Mariahelena Carreira Alvim. **Aposentadoria Especial: regime geral da previdência social**, 4ª. edição, Curitiba: Juruá, 2010, 632 p.

SATO, L. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso**: estudo de caso de motoristas de ônibus. 1991. 71 f. (Dissertação de Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

SATO, L. O psicólogo e a saúde do trabalhador na área sindical. In: Campos, F. C. B. (Org.). **Psicologia e saúde**: repensando práticas. São Paulo: Hucitec, 1992.

SILVA-SELIGMANN, Edith; DELIA, Agda Aparecida; SATO, Leny. **Condições de trabalho e saúde em funcionários da OPM do Metrô de São Paulo**. Relatório de pesquisa apresentado pelo DIESAT – Departamento Sindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho, São Paulo, SP, 1986 (343 p. mimeo).


SINDICATO DOS METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO. Disponível em:
<http://www.metroviarios.org.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=19>. Acesso em: 17 out. 2014.

SPINK, P. K. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, 1996; 8(1): p. 174-192.

TAKAHASHI, Antonio. **Descrição dos acidentes do trabalho na companhia do metropolitano de São Paulo – 2000 a 2004**. 2005. Monografia (Especialização em aspectos psicobiológicos da saúde do trabalhador na área de transporte) – Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Convênio Fundacentro, São Paulo.


Anexos

ANEXO A1 - Comunicação de acidente do trabalho (CAT) registrada no INSS, durante o período de 2005 a 2012, tendo como empregador o CNPJ 62.070362/001-06.



PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
DIRETORIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR
DIVISÃO DE ACOMPANHAMENTO E CONTROLE DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT REGISTRADAS
TENDO COMO EMPREGADOR O CNPJ 62.070362/0001-06



Tipo	Tipo do Acidente												Total geral
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012					
Doença	27	23	13	24	2	-	5	6				100	
Ignorado	1	-	-	-	-	-	-	-				1	
Típico	709	608	493	499	12	-	436	438				3.195	
Trajeto	89	94	105	116	1	-	124	109				638	
Total geral	826	725	611	639	15	-	565	553				3.934	

Com/Sem	Com ou Sem Benefício												Total geral
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012					
Sem Benefício	751	704	599	630	10	-	557	548				3.799	
Com Benefício	75	21	12	9	5	-	8	5				135	
Total geral	826	725	611	639	15	-	565	553				3.934	

Fonte: SUIBE/CAT em 09.07.2013

ANEXO A2 - Quantidade de Comunicação de Acidente de Trabalho por CNPJ.



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
DIRETORIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR
DIVISÃO DE ACOMPANHAMENTO E CONTROLE
DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE

QUANTIDADE DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO POR CNPJ

Rótulos de Linha	Doença	Ignorado	Típico	Trajeto	Total geral
07.682.638/0001-07			13	16	29
2011			8	11	19
2012			5	5	10
10.324.624/0001-18			106	71	177
2011			49	38	87
2012			57	33	90
38.070.074/0001-77	28		138	50	216
2005	1		14	6	21
2006	3		35	12	50
2007	9		14	8	31
2008	6		24	7	37
2009	2		1	2	5
2011			29	6	35
2012	7		21	9	37
62.070.362/0001-06	100	1	3.195	638	3.934
2005	24	1	683	87	795
2006	15		599	89	703
2007	15		521	108	644
2008	31		502	118	651
2009	4		14	2	20
2010			2	1	3
2011	5		431	122	558
2012	6		443	111	560
62.070.362/0004-59	4		3	6	13
2005	1		1	1	3
2006	1		1		2
2007	1				1
2008	1			1	2
2009			1	3	4
2012				1	1
62.070.362/0011-88			1	1	2
2008				1	1
2009			1		1
Total geral	132	1	3.456	782	4.371

Fonte: SUIBE/CAT em 05.12.2013

ANEXO B - Passageiros transportados pelo Metrô durante o período de 2005 a 2012.

Ref.: Protocolo SIC: 515911311544

Solicitante: Marco Antonio Bussacos

PASSAGEIROS TRANSPORTADOS - METRÔ¹ SÃO PAULO
Total Anual (milhões)

Ano	Quantidade
2005	710,5
2006	774,6
2007	844,5
2008	945,8
2009	974,8
2010	1.044,1
2011	1.087,2
2012	1.098,1

¹ não inclui a Linha 4 - Amarela

OPC/CTE - 26/09/2013

Coordenadoria Técnica de Estudos e Informação | 1

ANEXO C - Número de trabalhadores efetivos do Metrô durante o período de 2005 a 2012.

De: noreplysic@sp.gov.br [mailto:noreplysic@sp.gov.br]

Enviada em: quarta-feira, 25 de setembro de 2013 15:25

Para: Marco Antonio Bussacos

Assunto: SICSP - Solicitação de Informação

Prezado(a) Sr(a) Marco Antonio Bussacos

A sua solicitação de acesso a documentos, dados e informações, de protocolo 522961311384, data 23/09/2013, FOI ATENDIDA.

Órgão/Entidade: Companhia do Metropolitano de São Paulo

SIC: Companhia do Metropolitano de São Paulo – METRÔ

Solicitação: qual é o número de trabalhadores do Metro por ano (nao terceirizados) no período entre 2005 a 2012?

Resposta:

Em resposta a sua solicitação informamos:

ANO	QUANT
2005	7.394
2006	7.621
2007	7.417
2008	7.813
2009	8.278
2010	8.740
2011	8.939
2012	9.378

Agradecemos o contato e permanecemos à disposição. Caso não fique satisfeito com a resposta ou com o serviço, recomendamos os procedimentos abaixo indicados:

- 1) NOVA SOLICITAÇÃO - Formule uma nova solicitação de informação ao SIC, esclarecendo melhor o solicitado. www.sic.sp.gov.br
- 2) CONTATE UMA OUVIDORIA - Formalize uma reclamação e/ou sugestão junto à Ouvidoria do órgão que prestou o atendimento. <http://www.ouvidoria.sp.gov.br/listaouvidoria.aspx>
- 3) Entre com um recurso: [Link]

O PRAZO para entrar com recurso é de 40 (quarenta) dias, a contar da data do protocolo da solicitação.

Atenciosamente,

SIC.SP

Governo do Estado de São Paulo.

ANEXO D - Empregados de empresas contratadas que prestam serviços nas dependências da Cia. do Metrô.

Gerência de Serviços e Infra-estrutura - GSI
Empregados de empresas contratadas que prestam serviços nas dependências da Cia. do Metrô

OBJETO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LIMPEZA DE EDIFÍCIOS, PATIOS, OFICINAS DA CMSP	229	165	179	176	176	202	195	200
PREST. DE SERV. DE REP., HEL., PLASTIF. DE DOC., ENCARD., PLOTAGEM COM FORNECIMENTO DE INSUMOS E SUPRIMENTOS.	21	21	21	21	21	21	21	21
MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS REMANESCENTES E EXTERNAS	28	28	28	28	28	28	28	28
CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES	/	9	9	17	17	23	24	21
MUDANÇAS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL
CONTROLE DE TRÁFEGO E CONDUÇÃO DE EMERGÊNCIA	/	/	/	/	/	/	/	12
TRANSPORTE DE CARGAS	4	8	8	8	8	25	18	40
PREPARAÇÃO, CONFERÊNCIA, MICROFILMAGEM, CONTROLE DE QUALIDADE, INSPEÇÃO, TRATAMENTO TÉCNICO E AVALIAÇÃO	18	32	22	21	21	25	27	27
POSTOS DE DIGITALIZAÇÃO	/	/	/	/	/	/	/	/
LOCAÇÃO DE MICROÔNIBUS E ÔNIBUS EXECUTIVO	7	7	7	7	7	7	7	7
VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL	1342	1342	1452	872	1021	1009	824	845
RECEPCIONISTAS	/	/	/	/	/	/	17	19
FORNECIMENTO E INSTALAÇÃO DE DIVISÓRIAS, FORROS E PAREDES EM GESSO ACARTONADO	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL	EVENTUAL
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ADEQUAÇÕES CIVIS, ELÉTRICAS, ELETRÔNICAS E AR CONDICIONADO - BLOCO L	/	/	/	/	/	/	25	25
ADEQUAÇÃO PREDIAL, NAS ÁREAS E DEPENDÊNCIAS DA CIA. DO METRÔ.	52	52	64	78	93	125	115	115
FROTA LEVE	97	98	103	116	113	124	124	184
SERVIÇOS DE COPA	34	39	39	38	39	45	45	45
SERVIÇOS DE OPERAÇÃO CENTRAIS TELEFÔNICAS	27	30	30	29	29	31	31	31
SERVIÇOS DE CIRCULAÇÃO DE DOCUMENTOS	42	30	30	34	36	40	40	40

ANEXO E - Quedas de usuários na via do Metrô-SP.

Protocolo SIC: 29154152562
Solicitante: Cristiane Queiroz Barbeiro Lima

"QUANTOS ACIDENTES ENVOLVENDO PESSOAS QUE CAEM NOS TRILHOS DOS TRENS DO METRÔ DE SÃO PAULO ACONTECERAM NOS ANOS DE 2010,2011,2012,2013 E 2014?"

QUEDAS ¹ DE USUÁRIOS NA VIA METRÔ-SP ²	
Ano	Quantidade
2010	0,013
2011	0,013
2012	0,014
2013	0,011
2014	0,011

¹Devido a acidentes, mal estar ou embriaguez / milhão de passageiros transportados

²Não inclui a Linha 4 -Amarela

ANEXO F - Mapa do Transporte Metropolitano de São Paulo.

Mapa do Transporte Metropolitano

Metropolitan Transport Network



Legenda Legend

	Linha 1 - Azul Line 1-Blue	METRÔ
	Linha 2 - Verde Line 2-Green	METRÔ
	Linha 3 - Vermelha Line 3-Red	METRÔ
	Linha 4 - Amarela Line 4-Yellow	VIAQUATRO
	Linha 5 - Lilás Line 5-Lilac	METRÔ
	Linha 7 - Rubi Line 7-Ruby	CPTM
	Linha 8 - Diamante Line 8-Diamond	CPTM
	Linha 9 - Esmeralda Line 9-Emerald	CPTM
	Linha 10 - Turquesa Line 10-Turquoise	CPTM
	Linha 11 - Coral Line 11-Coral	CPTM
	Linha 11 - Coral - Expresso Leste Line 11-Coral - East Express	CPTM
	Linha 12 - Safira Line 12-Sapphire	CPTM
	Linha de Ônibus Especial Especial Bus Line	CPTM
	Expresso Turístico Touristic Express	CPTM
	Ponte ORCA - tarifada Orca Shuttle Service	EMTU
	Corredor Metropolitano de Ônibus ABD ABD Metropolitan Bus Corridor	EMTU

	Terminal Metropolitano de Ônibus Metropolitan Bus Terminal
	Estação Station
	Estação de Integração - gratuita Integration Station - Free Interchange
	Estação de Integração - tarifada Integration Station - Paid Interchange
	Estações com elevador Station with elevator
	Paraciclos Bike Attaching Post
	Bicicletário Bike Parking Terminal
	Bicicletário com empréstimo de bicicleta Bike Parking & Rental Terminal
	Estacionamento de Carro Integrado Integrated Car Parking

Telefones úteis Useful Phone Numbers

CPTM	0800 055 0121
EMTU	0800 724 0555
METRÔ	0800 770 7722
VIAQUATRO	0800 770 7100

