

Processos trabalhistas e as relações entre empresa, trabalhador e sindicato em Uberlândia: legislação, memória e negociação (2010-2015)¹

Labor processes and the relations between company, worker and union in Uberlândia: legislation, memory and negotiation (2010-2015)

Paulo Roberto de Almeida

Professor Titular da Universidade Federal de Uberlândia - UFU.

Doutor em História pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PUC-SP.

p.r.almeida@uol.com.br

Bruna Luiza de Oliveira Timóteo

brunalu04@gmail.com

Graduanda e Bolsista PIBIC na Universidade Federal de Uberlândia - UFU.

Recebido em: 08/11/2017 – Aceito em 08/01/2018

Resumo: O artigo procura demonstrar as relações trabalhistas que são interpretadas à luz de processos recolhidos na justiça. Procuramos cotejar as interpretações presentes nos processos com os discursos e as práticas sindicais, bem como discutimos aspectos presentes na legislação, que, se de um lado, permitem o ingresso das reclamações por parte dos trabalhadores, de outro, favorecem a vitória das empresas na justiça do trabalho. Palavras chaves: trabalho, relações trabalhistas, justiça do trabalho.

Abstract: Labor relations are interpreted here in the light of lawsuits. We seek to compare the present interpretations in the processes with the discourses and the union practices, as well as we discuss aspects present in the legislation, that, if, on the one hand, they allow the workers to enter the complaints, on the other, they favor the victory of the companies in the justice system of work.

Keywords: labor, labor relations, labor justice.

Introdução

Os processos aqui interpretados tramitaram no Tribunal Superior do Trabalho nos anos de dois mil e dez a dois mil e quinze e se referem a recursos da SADIA S.A., dos ex-trabalhadores da citada empresa e dos que possuíam relação com ela como prestadores de serviço.

A escolha em ler e analisar processos trabalhistas tinha por intuito compreender as relações de trabalho a partir da perspectiva de sua aparente ausência. Uma vez que, nos casos pesquisados o vínculo empregatício havia sido rompido. Todavia, o estudo das fontes nos permitem apreender mais do que a relação de trabalho antes do desligamento com a função exercida.

Assim, buscamos o processo de desligamento do emprego e como a relação de trabalho persiste e se modifica, bem como, a percepção que o sujeito possuía de sua ocupação. Pois, a problemática – além de se referir aos conflitos entre mão-de-obra e capital – propõe uma reflexão sobre os embates que se dão no campo da memória.

De modo, o intuito do trabalho não é julgar os sujeitos envolvidos nos processos ou a instituição judicial por meio de suas decisões. Assim, procura-se compreen-

¹Este texto é produto
²THOMPSON, E.P. A miséria da Teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser. RJ: Zahar Editores, 1981, p.35

der como os sujeitos interpretam as leis e as instituições trabalhistas e como as instituições podem influenciar na percepção que eles possuem sobre as mesmas e sobre a legislação. Também, busca-se analisar como instituições – em ênfase, o sindicato – podem influir nas relações de trabalho, seja durante o vínculo empregatício ou após o seu término, em consonância com a importância das leis nas experiências investigadas.

Em princípio, refletimos sobre o tipo de fonte em que estamos trabalhando, pois, como escreveu Thompson devemos nos atentar para a intencionalidade dos personagens históricos.² No que concerne à linguagem jurídica compreendemos que teoricamente seu objetivo é a busca pela verossimel. Procura-se transmitir o testemunho presente no processo judicial.

Conquanto, durante a leitura dos processos nos é apresentado à investigação realizada pela instituição, que compreende vários testemunhos do ocorrido e suas múltiplas versões. De modo, que a visão final do judiciário é só mais uma versão dentre outras presentes no mesmo processo.

No que se refere ao nosso trabalho, compreendemos que nossa intencionalidade está intrincada ao lugar social que ocupamos, assim, pretendemos transmitir um conhecimento historiográfico sobre o passado, que se compõe como uma nova versão. Porém, que não se presume como mais verossímil. O nosso objetivo, amparados pelo pensamento de Thompson, é analisar as experiências desses sujeitos e como são testemunhas de um processo histórico.

A Medida do Tempo

No processo de dois mil e dez³ em que é recorrente R... trabalhadora que presta serviço à SADIA S.A., é relatado que R... solicita reparação por ter sofrido um acidente – abertura da perna esquerda – enquanto fazia a limpeza do piso.

O argumento jurídico indica que não há como verificar se houve ou não acidente, uma vez que, não foi emitido o CAT – Cadastramento da Comunicação de Acidente de Trabalho – fato que não é tomado como de inteira responsabilidade do empregador, já que, o trabalhador, bem como, o sindicato em que está associada podia fazê-lo. Assim, o provimento ao recurso é negado pela “mingua de provas robustas”. Ademais, ao reivindicar o recebimento de horas extras é alegado que não considerou o princípio da imediatidade – que tenciona a rápida execução de penalidade.

No momento, não é a possível veracidade de sua contestação que instiga a nossa investigação, mas a significação da narrativa. R... não reclama nada que não seja recorrente nos processos trabalhistas no Brasil. A ausência de pagamento de horas extras, de vales-transportes, o fornecimento inadequado de EPI – Equipamento de Proteção Individual –, o assédio moral, são carências representativas da realidade do país.

De modo, que sendo verdade ou não a reclamação, nos deparamos com a possibilidade de ter que provar uma vivência. Porquanto, não foi comprovado que ela não sofreu o acidente e as negligências por parte do empregador, todavia, apenas que não é passível de prova. Outro ponto é a questão do tempo que se possui para se pleitear reparação.

Juridicamente o tempo entre o acontecido e a reclamação pode ser amplo, mas para o trabalhador é uma lembrança viva que é carregada de novos significados e sentimentos toda vez que é evocada, isto é, faz parte de seu presente e influencia nas suas novas experiências.

Sobre as razões que podem tê-la levado a tardar a procura à justiça, podemos levar em consideração que na maioria dos casos o trabalhador só entra com processo contra o empregador, quando já rompeu com o vínculo empregatício. Uma vez que, a decisão está dimensionada ao medo da demissão ou de represália.

³Processo Nº 82500-13.2006.05.03.0000 Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consjst=&numeroTst=82500&digitoTst=13&anoTst=2006&orgaoTst=05&tribunalTst=03&cvaraTst=0000&submit=Consultar.>> Acessado em: Outubro de 2016

Contudo, não podemos deixar de analisar o fato já mencionado que tal realidade de condições de trabalho é comum, de forma, que a demora da reclamante pode estar ligada a naturalização dessas condições. Visto que, o ambiente degradante é compartilhado por todos que desempenhavam as mesmas funções, de maneira, que é difícil visualizar outras possíveis relações de trabalho, assim, o processo se torna a última opção.

No caso em específico ela havia se demitido devido ao assédio moral que sofreu, seguindo sua narrativa percebemos que só quando não lhe foi possível suportar mental e fisicamente as importunações que primeiro, se desligou do trabalho e posteriormente, entrou com o processo.

Por conseguinte, podemos compreender que a medição do tempo feita por R... não corresponde a realizada pelo judiciário. A contagem matemática entre o período da lesão até o momento pode ter sido a mesma, mas não possuem o mesmo significado para ambos. A importância do fato ao sujeito não diminui proporcionalmente ao passar do tempo, como se sucede na justiça; as vivências são incomensuráveis.

Vínculo de Responsabilidade

Tampouco o debate sobre a mais apropriada atribuição de responsabilidade pode isentar de culpa um processo que permitiu a alguns homens se beneficiarem à custa das necessidades de outros.⁴

Em outro processo⁵ do mesmo ano em que a SADIA S.A. é a recorrente e que I... é a recorrida é exposto que a trabalhadora foi demitida segundo a empregadora por justa causa, devido a abandono de emprego. Por sua vez, I... afirma que apresentou atestado médico correspondente a todo o período que ficou afastado do serviço devido a doença ocupacional. O juiz tomou improcedente a causa da trabalhadora, pois, pós a alta médica permaneceu ausente do emprego por mais trinta dias.

No entanto, I... se opõe a decisão tendo ganho de causa, já que, informalmente havia comunicado ao empregador o seu estado de saúde, apesar, de ter entregue apenas um dia antes de sua demissão o atestado. Assim, sendo comprovável sua enfermidade, a empresa deveria ter solicitado a apresentação dos documentos formalmente.

O que podemos apreender disso, é que há uma oficialização das relações de trabalho. A comunicação oral é permitida, utilizada no cotidiano, mas como no caso anterior em que o relato da trabalhadora não foi suficiente, vemos aqui que apenas se reconheceu a existência da regularidade de sua ausência do trabalho devido o documento oficial.

Neste segundo processo, outro fator questionado pela trabalhadora diz respeito ao adicional de insalubridade que não lhe era pago, segundo ela, devidamente. Como meio de provar a condição em que trabalhava indicou uma testemunha que executava a mesma função que ela. Ambas trabalhavam no setor de desossa, ambiente muito frio.

Em princípio o juiz decretou improcedente o pedido, pois segundo a lei o município de Uberlândia não se encontrava na zona climática correlata a caracterização da insalubridade, ademais a técnica da SADIA havia negado a insalubridade, o que levou a trabalhadora a ser condenada a pagar os honorários da perícia.

Não obstante, a trabalhadora recorre, pois, a perícia havia determinado insalubre o seu setor. A problemática estaria na interpretação da lei, já que, segundo esta o am-

⁴ THOMPSON, E.P. A formação da Classe Operária Inglesa, V. 2. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p.187.

⁵ Processo: Nº TST – RR – 20100 – 39.2006.5.03.0104. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20100&digitoTst=39&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0104&submit=Consultar>> Acessado em: Novembro de 2016

biente não se caracterizava como insalubre, mas tanto o perito como a narrativa da testemunha – que contava que a água congelava ao sair da torneira – indicavam o contrário. Por sua vez, é evidente que deveria ser posto em dúvida o laudo da técnica contratada pela empresa, já que, prestando serviço a ela, tendia a favorecê-la.

Não podemos deixar de destacar como que os laços de amizade, fortalecidos pelo compartilhamento de experiências auxiliam o trabalhador nas suas lutas diárias. Outro aspecto a mencionar, é que I... requisitou estabilidade no emprego. No entanto, que poderia levar uma pessoa a ‘querer’ continuar em um emprego, cujo, já foi demitida e lhe suscitou enfermidade? Podemos levantar algumas possibilidades, o querer, pode significar mais uma escassez de opções intensificada pela doença adquirida, assim, a necessidade do trabalho deve ser suprida por quem acredita que seja o responsável pelo acometimento.

Voltando ao primeiro caso podemos pensar o vínculo de responsabilidade na perspectiva da terceirização de serviços. R... alegou que acreditava que a SADIA S.A. possuía responsabilidade objetiva junto à empresa para a qual trabalhava, no entanto o Supremo diz tratar-se de apenas solidariedade subsidiária⁶. Vemos que a interpretação da lei realizada por R..., mesmo que sobre orientação de um advogado é bastante justificável, uma vez que, convive diariamente com o ambiente da SADIA S.A. e com os funcionários da mesma, por isso, pode ter muito mais identificação com essa do que com a empresa que foi realmente contratada. Assim, o fato de pensar que ambas possuem igual responsabilidade para consigo é possível.

O desconhecimento sobre a quem recorrer não pode ser entendido como uma vantagem de tal sistema, pelo menos, não para o trabalhador, que possui uma nova configuração das relações de trabalho, onde, muitos dos empregados com que se relaciona, não são seus colegas de trabalho, uma vez que, estando na empresa, não é funcionário desta.

Refletimos, pois, sobre a desorientação de um trabalhador terceirizado que exerça uma função que corresponda à atividade fim da empresa, isto é, onde podemos entender que a identificação com o estabelecimento seria ainda mais forte. De maneira, que podemos ter uma ideia sobre os possíveis desdobramentos do Projeto de Lei nº 4330/2004, em que, torna possível a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, seja ela atividade-meio ou atividade fim.

Essa tentativa das empresas se omitirem da responsabilidade que lhes cabe – e, não podemos esquecer-nos da possibilidade da existência de diversos casos que ocorrem similares a esses, cuja negligência prolonga-se indeterminadamente – cujas consequências não se restringem ao trabalhador, mas envolvem todo o seu círculo de convívio e afetam em demorado seus dependentes. Assim, pensar nas relações de trabalho extrapola a razão empregador/empregado, mas, diz respeito à teia social em que o sujeito está inserido.

Negociação Coletiva

O Sindicato não é esta ou aquela definição de Sindicato: o Sindicato torna-se uma determinada definição e assume, assim, uma determinada figura histórica enquanto as forças e as vontades operárias que constituem

6 Nos dizeres da lei – Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 Acesso em: Janeiro de 2017

⁷GRAMSCI, Antonio; BORDIGA, Amadeo. Conselhos de Fábrica. São Paulo: Editora brasiliense, 1981, pp.100, 101.

⁸Processo Nº TST-AIRR-162840-20.2006.5.03.0104. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consjt=&numeroTst=162840&digitoTst=20&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0104&submit=Consultar> Acessado em: Novembro de 2016

imprimem-lhe aquela direção e impõem à sua ação aquelas finalidades que estão afirmadas na definição.⁷

Em dois mil e onze a SADIA S.A. interpõe agravo de instrumento, em que é agravado o Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, em razão de ter sido condenada a pagar um milhão de reais por danos morais coletivos. Pois, segundo o Ministério Público, desconsiderou os direitos do sindicato, além de menosprezar “o valor social do trabalho, à igualdade, à não discriminação, à inafastabilidade da tutela jurisdicional, à proteção ao emprego”.⁸

A SADIA, em sua defesa, alega, entre outras coisas, que na Negociação Coletiva empreendida para o período de dois mil e seis e dois mil e sete, o STIAU – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Uberlândia/MG – disponibilizou urnas em apenas dois dos dezessete estabelecimentos que esta possui na cidade. Além disso, de acordo com a empresa, foi esta que solicitou ao constatar a deslealdade do sindicato a mediação do Ministério do Trabalho.

Ademais, afirma que pós terem concordado com os termos do possível Acordo Coletivo, o STIAU convocou nova assembleia expondo novas propostas e procurando autorização para iniciar uma greve. Assim, diz acreditar que o sindicato buscava somente a greve para “demonstrar serviço para as bases”.

A SADIA fala que os trabalhadores, com a criação interna de negociação, reprovaram a greve, no entanto, é por essa negociação interna que é acusada, pois, foram reunidas provas de que manipulou as decisões

A empresa vê os trabalhadores autorizando uma greve sem o aparente consentimento legal, como algo manipulado, e a comissão interna como a responsável pela expressão da opinião verdadeira dos trabalhadores. O que se torna contraditório é a passividade com que caracterizam o trabalhador perante o anúncio de greve, demonstrando que isso não poderia ser expressão de suas vontades.

Uma vez que, somente depois – pelos vistos – da criação da comissão interna é que foram manifestadas as posições adversas à greve. Isto é, o trabalhador nunca é posto como autônomo, de acordo com os argumentos da empresa, ora são manipuláveis, ora precisam de um subsídio para se pronunciar.

Outrossim, se conformem o que dizem, a greve era com o intuito de “demonstrar serviço para as bases”, que sentido faria se não houvesse em questão algum interesse dos trabalhadores? Todavia, a descrição que fez sobre a disposição das urnas pelo sindicato, demonstra que a instituição restringiu o voto a um pequeno número de estabelecimentos, de forma, que também podemos interpretar essa ação como estratégica, já que, limitando o voto a determinado grupo de trabalhadores, delimita as necessidades que precisam ser atendidas, diminuindo as contradições que, geralmente, expandem com a maior quantidade de pessoas, de modo, que torna mais fácil um consenso entre sindicato e determinado grupo de trabalhadores.

Embora, a SADIA tenha negado sua participação na Comissão Interna, reconheceu e validou o resultado da votação realizada pela organização. Sendo, que a proposta em questão é a mesma que havia sido dada pela empresa ao sindicato, que a disponibilizou para a votação, onde foi rejeitada pelos trabalhadores.

As testemunhas relataram que foram passadas listas de aprovação das propostas, por sua vez, as assinaturas eram obtidas por meio de intimidação e coação, assim, aqueles que se manifestavam contrários, foram impedidos de participarem das reuniões e alguns foram demitidos do emprego. As ações eram acompanhadas pelo gerente e supervisor. O processo judiciário destaca a rapidez com que foram realizadas essas ações, de tomada da negociação à aprovação da proposta, além do recolhimento de três

mil e quatrocentos e setenta e quatro assinaturas de trabalhadores em um único dia. Logo, a fluidez das ações denuncia a provável presença da empresa nestas.

Outra vez, ao pensarmos na intimidação realizada, vemos que ela não se restringe ao período em que o vínculo empregatício é mantido, visto que, há a ameaça de que o êx-empregador dificulte a nova colocação no mercado de trabalho ao fornecer informações desprestigiadas. Dessarte, os trabalhadores prejudicados funcionam como exemplo ao coletivo, que tem não só a visão de um presente ameaçado, mas de um futuro, isto é, escolhem a ação que irão praticar, não pela própria ação, mas pelos prováveis desdobramentos desta, cujo controle não possuem.

O processo judicial nos sugere olhar com ressalva o depoimento do dirigente sindical que, como exceção nos testemunhos levantados, declara que não sofreu qualquer forma de represaria, mesmo tendo se negado a assinar a lista: “Parece claro, na espécie, que a ré não dirigiria seu procedimento contra um dirigente sindical que, nesta condição, estava evidentemente vinculado à decisão da assembleia que recusou a proposta patronal”. Todavia, podemos ter outra interpretação sobre a ausência de coerção sobre o dirigente sindical. Pois, é possível que os outros trabalhadores estivessem mais suscetíveis a cederem à coação. Dado que, estando vinculada a organização sindical, possui maior acesso a informação sobre as infrações e os mecanismos para que fossem denunciadas. De modo, que podemos entender que não foi pela sabida oposição que este fazia da proposta que foi excluído, mas que sendo coagido pudesse denunciar a empresa.

Em diálogo com o presidente do sindicato, no período da pesquisa, especificamente em outubro de dois mil e dezesseis, foi comunicado por este, que os papéis que dizem respeito às propostas e contra propostas do processo de negociação entre empresa e sindicato, para a formulação do Acordo Coletivo – como os que são relativos às Assembléias – são descartados ao término das negociações. Argumenta-se que esses papéis são coisa morta, passada; o que importa é o que foi concretizado e que pode ser visto nos acordos firmados.

Isto é, aqui estamos nós mexendo com os mortos, vasculhando suas entranhas, porque somos da opinião que isso importa. No entanto, o fato de nossas fontes estarem limitadas ao processo trabalhista e aos Acordos Coletivos estabelecidos nos faz pensar quantas interpretações são impossibilitadas pelos fatos ocultos no tempo.

Mais uma vez a importância da história é negligenciada, quando até mesmo a legislação aduz sua necessidade. Segundo a Lei nº 8.159, de janeiro de 1991, destacamos o art. 1º “É dever do Poder Público a gestão documental e a proteção especial a documentos de arquivos, como instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação”⁹.

Contudo, não podemos dizer que se trata de má-fé por parte da instituição, já que, o argumento de que ‘o que importa está concretizado’, é mais facilmente visualizado e compreendido, afinal, sendo redundante, se refere ao documento oficial, uma vez que será este a valer explicitamente na lei. A gestão documental depreende trabalho, financiamento e no mínimo de espaço, recursos que notoriamente não estão devidamente disponíveis a essas instituições. Diminuir o número de papéis é uma solução previsível, onde, a encargos que se apresentam mais essenciais ao funcionamento do ambiente.

Posto que, por vezes, somente compreendemos a importância do passado após seus desdobramentos. De modo, que toda arquivação tem como princípio a possibilidade de vir a necessitar de certo documento e poder acessá-lo, assim, parece um jogo de previsibilidade e preponderância de importância para determinado grupo.

⁹Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8159.htm> Acessado em: Janeiro de 2017

¹⁰PROCESSO Nº TST-RR-1442-17.2010.5.03.0042Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons sjt=&numeroTst=1442&digitoTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&cvaraTst=0042&submit=Consultar>> Acessado em: Janeiro de 2017

Podemos exemplificar as diferentes interpretações que se dão com o tempo sobre a importância de um determinado fato com as comissões internas. Questionado sobre o assunto, o presidente do sindicato diz que a proposta de criação destas já foi levada a empresa. Pois, acredita que pela razão de o sindicato estar de certa forma distanciado do cotidiano da fábrica, as comissões auxiliariam na obtenção de informações sobre problemas, para que as devidas providências fossem tomadas. Em sua opinião, a negativa da empresa para a criação deste instrumento se trata de uma questão de autoridade sobre a propriedade, isto é, o funcionamento é determinado por quem possui o capital. Já que, a comissão fragilizaria esse monopólio de poder, pois haveria mais alguém a “vigiar” e que teriam de dar estabilidade.

Em outro processo em que é recorrente Brasil Foods S.A. - BRF e recorrido W... – dirigente sindical – podemos melhor vislumbrar o desinteresse que as empresas possuem pela estabilidade do trabalhador.¹⁰ No caso, a recorrente argumenta que “A estabilidade sindical não é direito do indivíduo presidente, mas da categoria da qual ele, na condição de seu “representante”, é porta voz”. Consideremos o art. 543 da CLT:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.¹¹

Não podemos deixar de dizer que o argumento da recorrente se contradiz ao não negar o direito que o trabalhador possui a estabilidade. Todavia, ao estabelecer o direito a qualquer sujeito que pertença à categoria está justificando a impossibilidade de o ‘favorecer’ a um único sujeito. Por sua vez, se como diz, W... está na condição de representante, não pode efetuar suas funções ou efetuá-las de maneira adequada se estiver com a ameaça de demissão pairando sobre suas escolhas.

De maneira, que a estabilidade é sim um direito do sujeito enquanto presidente, já que, não a como equiparar suas responsabilidades ao trabalhador que não pertence à direção de alguma entidade sindical. Além disso, mais uma vez vemos a ausência de oficialidade ser utilizada para alegar desconhecimento do evento, no caso, a comunicação pelo empregado sobre sua candidatura, eleição e posse foram extemporâneas, apesar disso, o empregador tinha conhecimento dos sucedidos por meio das relações de trabalho, assim, o demitiu consciente de que descumpria a lei.

Voltando ao caso anterior, a experiência histórica parece contradizer a opinião de que as comissões internas possam afetar a autoridade dos dirigentes da empresa, pois, no evento de dois mil e seis favoreceu seus interesses. Contudo, o desdobramento da experiência história estudada, demonstra que foi uma estratégia falha na administração, já que, apesar de inicialmente terem conseguido que sua proposta fosse aceita, posteriormente eles foram processados e punidos.

De modo, que podemos dizer que não se trata de uma contradição, não é o presente pelo passado, mas a tentativa de compreender o presente como desdobramento de acontecimentos do passado. Até porque judicialmente o término do processo só ocorreu em dois mil e onze, cinco anos depois do início dos fatos em julgado, isto é, prolongou-se por um longo período e é uma memória muito recente da empresa e que podemos pensar que a faria mudar de ideia sobre as Comissões.

Negado o agravo de instrumento a empresa foi condenada a pagar pelos danos morais o valor de um milhão de reais.

¹¹Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: Janeiro de 2017

¹² Processo Nº TST-RR-32100-52.2009.5.03.0044.

Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=32100&digitoTst=52&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=03&cvaraTst=0044&submit=Consultar>> Acessado em: Novembro de 2016.

¹³Disponível em: <http://stiau.org.br/images/acordos_e_CCT/brf_sadia/ACT_SADI_A_2010-2011.pdf> Acessado em: Janeiro de 2017

Direito Irrenunciável

Em processo do ano de dois mil e dez¹², em que a SADIA S.A. é recorrente e L... é recorrido, a empresa argumenta que a supressão do pagamento das horas que o trabalhador leva para chegar a empresa foi decidido em Norma Coletiva, cito:

A EMPRESA se dispõe a fornecer, gratuitamente, aos funcionários que prestam serviços nas áreas de Fábrica de Ração, Fábrica de Margarina, Centro de Distribuição, Agrícola, Bovinos e Granjas/Campo, em dias e horários de trabalho efetivo, o transporte necessário ao seu deslocamento para o trabalho (ida e volta), através de linhas pré-definidas ou não, sendo que o transporte assim fornecido, bem como o tempo gasto no percurso, não serão considerados para fins remuneratórios de qualquer espécie.¹³

A cláusula transcrita acima pertence ao Acordo Coletivo de Trabalho dois mil e dez / dois mil e onze, isto é, que corresponde ao ano referido ao processo, no entanto, se buscarmos nos acordos anteriores a cláusula correlata, verá que efetivamente não houve mudança. Do acordo vigente, ou seja, dois mil quinze / dois mil e dezesseis ao mais antigo disponibilizado pelo sindicato mil novecentos e noventa e sete / mil novecentos e noventa e oito, dezenove anos os separam, no que diz respeito a sua publicação não ao conteúdo.

Pela maneira em que foi formulada a cláusula é possível que interpretemos o transporte dado pela empresa como um benefício ao trabalhador. Todavia, entrevemos uma ironia, pois, funciona como uma troca desfavorável ao trabalhador, que ‘não paga’ pelo transporte, mas, por sua vez, não recebe o valor das horas despendidas na locomoção. Assim, o que é posto de forma a aparentar um favor, trata da maneira encontrada pela empresa de ter sua necessidade de funcionários atendida com carga horária controlável.

No processo trabalhista é claro como cada um dos argumentos da SADIA são baseados no texto da lei. No evento em específico diz que o trabalhador “não abrangeria o caso”, isto é, por ser morador de Tupaciguara e não haver qualquer “previsão quanto a trabalhadores que residam em outras cidades”, não corresponderia aos dizeres da lei das horas in itinere. Ademais, por haver transporte interestadual até três quilômetros da granja em que trabalha, alega que o local não pode ser considerado de difícil acesso.

Contudo, o fato da recorrente fornecer transporte destinado ao percurso, já admite a necessidade deste. A empresa para sua defesa tenta seguir a generalidade da lei, todavia, em sua administração compreende que os casos particulares devem ser atendidos para o bom funcionamento da mesma, de modo, que ela se contradiz em relação ao que argumenta e o que pratica.

Por fim, compreendemos a firme defesa que a recorrente faz da liberdade de negociação do sindicato, pois, é o que justifica a proposta em questão continuar válida. Contudo, a decisão dada pelo Tribunal Superior do Trabalho alegando que “as horas in itinere constituem direito irrenunciável do trabalhador e, portanto, não passível de negociação”, nos leva a pensar sobre a continuidade dessa cláusula no decorrer dos anos e sobre a possibilidade de haver mais direitos “irrenunciáveis” colocados à margem.

Considerações Finais

No site do sindicato é apresentada, com orgulho, sua narrativa sobre sua história. Dizemos com orgulho, pois sabemos que esta é a sua versão dos acontecimentos. As dificuldades que sofreu – em destaque, as interferências na direção da organização durante o período da ditadura militar – auxiliam a legitimá-la no presente, uma vez que, o que possui teve de ser conquistado sobre fortes oposições e o que seus associados esperam é que continue a conquistar.

¹⁴THOMPSON, E.P. A formação da Classe Operária Inglesa, V. 1. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 12.

¹⁵THOMPSON, E.P. A formação da Classe Operária Inglesa, V. 2. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 215.

Todavia, não quisemos mostrar aqui o trabalhador pelo prisma do sindicato, que se apresenta como representante da classe, pois, como disse Thompson: “A classe é definida pelos homens enquanto vivem sua própria história e, ao final esta é sua única definição.”¹⁴ De maneira, que se tínhamos por objeto investigativo o homem, para tanto investigamos suas experiências, se queríamos compreendê-lo em suas relações de trabalho as buscamos.

A partir dos processos trabalhistas foi possível entrever a subjetividade que os compõe, como os sujeitos processuais procuravam se encontrar na lei, isto é, não se intimidavam com a generalização em que estas foram criadas, buscavam as que eram referentes às suas vivências. A presença do advogado não é ignorada, a questão que destacamos é a percepção que possuem de justa causa sobre suas experiências, percepção que se transforma no decorrer do processo, como disse Thompson:

“Às vezes nos esquecemos de que os abusos podem permanecer ‘desconhecidos’ por longo tempo, até serem publicamente revelados, e que as pessoas podem ver a miséria e não percebê-la, até a própria miséria se rebelar.”¹⁵

Como já foram mencionados durante o texto, em muitos casos, os trabalhadores já estavam por um longo período vivendo sobre as condições denunciadas nos processos, o que nos leva a pensar na possibilidade de que a miséria não percebida é a miséria vista como condição comum – naturalizada. O processo por sua vez tem a possibilidade de ser a alternativa a qual não se percebia, a revelação e a rebeldia.

Referências Bibliográfica:

GRAMSCI, Antonio; BORDIGA, Amadeo. Conselhos de Fábrica. São Paulo: Editora brasiliense, 1981.

THOMPSON, E.P. A miséria da Teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser. RJ: Zahar Editores, 1981.

THOMPSON, E.P. A formação da Classe Operária Inglesa, V. 1. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

THOMPSON, E.P. A formação da Classe Operária Inglesa, V. 2. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

Disponível em: <<http://stiaui.org.br>> Acesso em: Janeiro de 2017.

Acessível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: Janeiro de 2017.

Acessível em:

<[Http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/)> Acesso em: Janeiro de 2017.

Processo Nº 82500-13.2006.05.03.0000 Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=82500&digitoTst=13&anoTst=2006&orgaoTst=05&tribunalTst=03&varaTst=0000&submit=Consultar.>> Acessado em: Outubro de 2016

Processo: Nº TST – RR – 20100 – 39.2006.5.03.0104. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20100&digitoTst=39&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0104&submit=Consultar>> Acessado em: Novembro de 2016

Processo Nº TST-AIRR-162840-20.2006.5.03.0104. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=162840&digitoTst=20&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0104&submit=Consultar>> Acessado em: Novembro de 2016

Processo Nº TST-RR-1442-17.2010.5.03.0042 Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1442&digitoTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0042&submit=Consultar>> Acessado em: Janeiro de 2017

Processo Nº TST-RR-32100-52.2009.5.03.0044. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=32100&digitoTst=52&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0044&submit=Consultar>> Acessado em: Novembro de 2016.