



Marzo 2016 - ISSN: 1988-7833

TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS COMO FATOR DECISIVO NA MANUTENÇÃO DA COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

Maritânia Salete Salvi Rafagnin¹
Thiago Ribeiro Rafagnin²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Maritânia Salete Salvi Rafagnin y Thiago Ribeiro Rafagnin (2016): "Trabalho e saúde do trabalhador: o papel do Gestor de Recursos Humanos como fator decisivo na manutenção da competitividade empresarial", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (enero-marzo 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccs/2016/01/gestor.html>

RESUMO

O objetivo deste artigo é compreender a necessidade do gestor em recursos humanos estar apto a lidar cotidianamente com questões relacionadas ao Direito do Trabalho, tendo em vista a manutenção da competitividade empresarial. Para alcançar o objetivo, primeiramente foram analisadas a constituição das relações de trabalho no âmbito dos frigoríficos bem como asseverar a doutrina jurídico-sociológica relacionada ao trabalho e a saúde do trabalhador. Após realizou-se pesquisa que ressalta o impacto negativo que pode ocorrer na organização pela falta de conhecimentos e de uma postura estratégica preventiva do gestor de recursos humanos. Por fim foram destacadas algumas ações judiciais, no âmbito da Justiça do Trabalho, que poderiam ter sido evitadas com a intensificação de conhecimentos na área do Direito do Trabalho e de um posicionamento organizacional preventivo. Os métodos utilizados foram o aplicado, o descritivo, o documental e a abordagem foi a qualitativa. Diante dos resultados da pesquisa constatou-se a importância do gestor de recursos humanos em intensificar seus conhecimentos e atuar de maneira preventiva, visto que as reclamações trabalhistas detêm um acúmulo de irregularidades as quais resultaram em ações milionárias. Desta forma, concluiu-se que é fundamental que o gestor de recursos humanos adote uma postura estratégica organizacional reduzindo passivos trabalhistas com vistas à manutenção da competitividade do negócio, uma vez que tais ações são determinantes para a continuidade e competitividade da organização.

Palavras – Chave: Gestor de Recursos Humanos; Trabalho; Saúde do Trabalhador; Estratégia; Passivos Trabalhistas.

¹ Mestranda em Política Social pela Universidade Católica de Pelotas (UCPel). Bacharela em Ciências Contábeis pela Faculdade São Francisco de Barreiras - FASB, Especialista em Gestão Estratégica em Recursos Humanos. E-mail: mari.salvi@gmail.com.

² Doutorando em Política Social pela Universidade Católica de Pelotas (UCPel), Mestre em Política Social e Bacharel em Direito pela UCPel. Professor, *licenciado*, da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB. E - mail: rafagnin40@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to understand the need of the manager in human resources to be able to routinely deal with issues related to labor law, with a view to maintaining business competitiveness. To achieve the goal, we were first analyzed the constitution of labor relations under the refrigerators and assert the legal and sociological doctrine related to work and occupational health. After held research that points out the negative impact that may occur in the organization by the lack of knowledge and a preventive strategic posture of the human resources manager. Finally some lawsuits have been highlighted as part of the labor courts, which could have been avoided with the intensification of knowledge in the labor law area and a preventive organizational positioning. The methods used were applied, descriptive, documentary and approach was qualitative. Given the survey results noted the importance of the human resources manager to strengthen their knowledge and act in a preventive way, as the labor claims hold an accumulation of irregularities which resulted in millions shares. Thus, it was concluded that it is essential that the human resources manager adopts an organizational strategic posture reducing labor liabilities with a view to maintaining business competitiveness, since these actions are essential to the continuity and competitiveness of the organization.

Keywords: Human Resources Manager; Work; Worker's Health; Strategy; Labor Liabilities.

1. INTRODUÇÃO

Anualmente, segundo os indicadores do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2014a) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aumenta o número de processos trabalhistas no Brasil. Logo, eis que frente a uma elevada quantidade de lides, os profissionais do departamento jurídico e de recursos humanos das empresas precisam encarar o desafio de identificar e minimizar os riscos com de tais demandas.

Reduzir passivos trabalhistas requer um aprofundamento sobre o conhecimento das leis laborais, desenvolvimento das relações de trabalho e aperfeiçoamento das habilidades dos profissionais em administrar as empresas. Todavia, dada a incidência de reclamações trabalhistas, ainda no cotidiano organizacional, prevalecem atuações “curativas” e não “preventivas” frente a esses processos.

Conforme com os dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (BRASIL, 2014b) um dos setores que mais há incidência de reclamações trabalhistas é o setor agroindustrial de abate de aves e suínos, que dentre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) do país, esteve, no ano de 2014, em cinco regiões entre os 10 maiores litigantes de cada Estado, sendo que dentre essas ações, como será apresentado no decorrer do artigo, a condenação resultou em valores expressivos, que se fossem aplicados a empresas de pequeno porte, poderiam até inviabilizar o negócio.

Diante disso, tem-se gestor de recursos humanos, que como tal, deve elaborar diagnósticos da empresa, identificar fatores de riscos, estabelecer condições dignas de trabalho e, consequentemente, atuar preventivamente, com intuito de que sejam reduzidos os passivos trabalhistas.

Assim, partindo dessas relações individuais de trabalho que entrelaçam empregado e empregador, gerando direitos e obrigações recíprocas, bem como a necessária gestão estratégica de recursos humanos na atividade empresarial, pergunta-se: há necessidade do gestor de recursos humanos intensificar seus conhecimentos na área de Direito do Trabalho e adotar uma postura estratégica preventiva organizacional com vistas à manutenção da competitividade do negócio?

Inicialmente, este estudo objetiva analisar como se constituem as relações de trabalho no âmbito dos frigoríficos bem como asseverar a doutrina jurídico-sociológica relacionada ao trabalho e a saúde do trabalhador, em especial aquela relacionada à doenças ocupacionais e excesso de produção. Após realiza-se um diagnóstico relacionado ao impacto negativo que pode ocorrer no âmbito da atividade empresarial no caso da falta de conhecimentos e de uma postura estratégica por parte do gestor de recursos humanos e por fim foram destacadas algumas ações judiciais, no âmbito da Justiça do Trabalho, que poderiam ter sido evitadas com

a intensificação de conhecimentos na área do Direito do Trabalho e de um posicionamento organizacional preventivo.

Para realização da pesquisa se utiliza abordagem indutiva, tendo como tipo aplicada, visto que objetivou gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigida à solução de problemas específicos (KAUARK, MANHÃES, e MEDEIROS, 2010).

Quanto aos seus objetivos, a presente pesquisa é descritiva, pois delinea as características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre variáveis (DIEHL e TATIM. 2004). Sua abordagem, ademais, é classificada como qualitativa tendo em vista que descreve a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreende e classifica os processos dinâmicos vividos por grupos sociais e contribui no processo de mudança de dado grupo (DIEHL e TATIM. 2004).

Outrossim, para a coleta dos dados, utiliza-se a análise documental pois a pesquisa é “elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico” (KAUARK, MANHÃES, e MEDEIROS, 2010, p.28).

Com relação ao universo, serão coletadas matérias e sentenças judiciais de passivos trabalhistas nos sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, relacionadas somente ao setor agroindustrial de abate de aves e suínos. Com relação ao período de coleta dos dados estão selecionados dados dos últimos três anos, uma vez que foi a partir do ano de 2013 que o Ministério Público do Trabalho intensificou a fiscalização em tais organizações.

Quanto a escolha dos casos, estão selecionadas apenas ações trabalhistas coletivas, respectivas a Região Sul do país, visto que nesta área há maior concentração de produção do setor. Ainda, dentre os casos para análise estão selecionados apenas aqueles que resultaram em condenações judiciais acima de 500 mil reais, uma vez que objetiva-se demonstrar a postura das organizações, bem como omissão de uma atitude preventiva do gestor de recursos humanos afim de evitar tais ações.

2. O TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NOS FRIGORÍFICOS

Com intuito de compreender a centralidade do trabalho, parte-se da concepção que o homem se fez homem e ser social pelo trabalho. Para Marx (1996. p. 172),

[...] como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana.

Tais relações mediadas pelo metabolismo homem e natureza, são denominadas por Mézsaros de mediações primárias, que suas formas essenciais:

[...] abrangem as relações em cujo quadro tanto os indivíduos da espécie humana como as entrelaçadas condições culturais/intelectuais/morais/materiais cada vez mais complexas de sua vida são reproduzidos segundo a margem de ação sócio-histórica disponível e cumulativamente ampliada. (MÉZSAROS, 2002, p. 212)

Entretanto, o autor destaca que, dentre essas condições de reprodução, estão à regulação da atividade reprodutora biológica; a regulação do processo de trabalho (indispensável intercâmbio da comunidade com a natureza produz os bens necessários para gratificação do ser humano); estabelecimento de relações adequadas de troca, sob as quais as necessidades historicamente mutáveis dos seres humanos podem ser associadas para aperfeiçoar os recursos naturais e produtivos; a alocação racional dos recursos humanos e materiais disponíveis, combatendo a tirania da escassez pela utilização econômica; e a promulgação e administração das normas e regulamentos do conjunto da sociedade (MÉZSAROS, 2002). Ressaltando que, “nenhum desses imperativos de mediação primários necessitam do estabelecimento e hierarquias estruturais de dominação e subordinação” (ANTUNES, 2009, p. 22) – diferentemente das mediações de segunda ordem.

Relações de mediação de segunda ordem, segundo Antunes (2009, p.20) “corresponde a um período específico da história humana, que acabou por afetar profundamente a funcionalidade das mediações de primeira ordem”, isto porque a constituição do capital é idêntica ao advento dessas mediações. Ademais, de acordo com Mézsaros (2002, p.66):

As mediações de segunda ordem do capital – ou seja, os meios alienados de produção e suas “personificações”; o dinheiro; a produção para troca; as variedades da formação do Estado pelo capital em seu contexto global; o mercado mundial – sobrepõem-se, na própria realidade, à atividade produtiva essencial dos indivíduos sociais e na mediação primária entre eles.

Assim, a partir da sobreposição das relações de mediação de primeira ordem pelas de segunda ordem, compreende-se, que há uma mudança da centralidade do trabalho, eis que “o trabalho alienado inverte a relação de maneira tal que precisamente porque é um ser consciente o homem faz da sua atividade vital, a sua *essência*, apenas um meio para sua *existência*” (MARX, ENGELS, 1989, p. 156). Logo, o trabalho passa a não produzir somente mercadorias, produzindo a si mesmo e ao trabalhador como mercadoria vendável (MARX, 2004), que, por conseguinte, o produto do trabalho deixa de pertencer ao trabalhador, pertencendo então, a um outro homem fora o trabalhador (MARX, 2004).

Desse modo, pode-se dizer que:

O sistema do capital se baseia na alienação do controle dos produtores. Neste processo de alienação, o capital degrada o trabalho, sujeito real da reprodução social, à condição de objetividade reificada – mero “fator material de produção” – e com isso derruba, não somente na teoria, mas na prática social palpável, o verdadeiro relacionamento entre sujeito e objeto. Para o capital, entretanto, o problema é que o “fator material de produção” não pode deixar de ser o sujeito real da produção. (MÉZSAROS, 2002, p. 126)

Partindo da última afirmação de Mézsaros, quando trata sobre a importância do sujeito no processo produtivo, compreende-se que, embora as fábricas sejam automatizadas, os processos sejam otimizados e as linhas de produção sistematizadas, ainda assim, não se pode descartar o sujeito. Porém, cabe ressaltar que, o trabalho tratado como “fator material de produção” submete o trabalhador a condições indignas de trabalho, pois:

Aqueles que são contratados experienciam uma distinção entre o tempo do empregador e o seu “próprio” tempo. E o empregador deve usar o tempo de sua mão de obra e cuidar para que não seja desperdiçado: o que predomina não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. O tempo agora é moeda: ninguém passa o tempo, e sim o gasta (THOMPSON, 1998, p. 272)

Com isso, Thompson remete a compreensão que o tempo de trabalho realizado pelo funcionário nas linhas de produção, é algo exterior ao seu querer, que é computado e avaliado em valores monetários ao invés de horas e minutos. Desta forma, dentro das agroindústrias, percebe-se que “o modelo de produção em série utilizado e a necessidade de manipulação de produtos rapidamente perecíveis exigem muita agilidade por parte dos trabalhadores, a fim de não comprometer a produção e a qualidade do produto final” (TOKARS, 2012, p. 62) gerando bons resultados, não desperdiçando tempo/dinheiro.

Todavia, tal agilidade não é obtida de imediato pelo funcionário, tendo em vista que somente quando o processo de adaptação se completa,

[...] verifica-se na realidade que o cérebro do operário, em vez de mumificar-se, alcançou um estado de completa liberdade. Mecanizou-se completamente apenas o gesto físico; a memória do ofício, reduzida a gestos simples e repetida com ritmo intenso, “aninhou-se”

nos feixes musculares e nervosos e deixou o cérebro livre e desimpedido para outras ocupações (GRAMSCI, 2001, p.272).

Assim, a partir do momento que o gesto físico torna-se mecanizado, potencializa-se o lucro dentro das organizações, uma vez que “enquanto a divisão do trabalho eleva a força produtiva do trabalho, a riqueza e o aprimoramento da sociedade, ela empobrece o trabalhador [até a condição de] máquina” (MARX, 2004, p.29), explorando-o até o limite de suas capacidades, o que resulta, como consequência em inúmeras doenças ocupacionais, que

[...] não são meros acasos, frutos de uma suposta ação descuidada dos trabalhadores, mas sim que se relacionam aos ritmos intensos de trabalho, motivados pelas metas de produção, inadequação do ambiente de trabalho às normas de segurança, entre outras, que levam os trabalhadores a adoecer no território fabril. Tal ritmo não consta como algo natural na forma de realizar o trabalho, mas sim uma imposição hierárquica. (HECK, 2013, p. 35)

Deste modo,

Acredita-se que a questão dos agravos à saúde dos trabalhadores, antes de ser um problema biológico, é fruto de um processo social, marcado pela exploração, alienação, subalternidade e violência do trabalho e afeta objetiva e subjetivamente o organismo e revela-se como uma das expressões da questão social. (LOURENÇO, 2009, p.229)

No entanto, é importante observar que as características consideradas nocivas no início das atividades pelos trabalhadores, com os anos, passam a ser naturalizadas, por isso, apesar de serem condições inadequadas, tais situações adquirem certo grau de tolerância que as torna quase que imperceptíveis no território fabril (NELI, 2006). Diante disso, cabe evidenciar que o trabalhador de linha de produção se sujeita a esse tipo de condição para não cair na situação de miséria (MARX, 2004), pois o labor é algo degradante que resulta no sofrimento do corpo e da mente (NELI, 2006; SANTOS, 2011).

Logo, dentre as condições insalubres que o trabalhador está exposto, pode-se elencar: a exposição constante a instrumentos cortantes, os ruídos, os odores provenientes da própria atividade agroindustrial, a realização de movimentos repetitivos, a pressão psicológica, as jornadas exaustivas de trabalho e ao ambiente de baixa temperatura (NELI, 2006).

Considerando as condições de trabalho que se encontram nos setores de abate e processamento de carnes (frigoríficos), pode-se dizer que são “absolutamente inadequadas, além de existir um enorme contingente de trabalhadores acometidos de doenças ocupacionais” (MPT, 2013a), ressaltando que, para as fábricas, a substituição de um trabalhador que foi afastado por doença ocupacional, resulta em prejuízos, aja visto que o novo sujeito precisa adaptar-se aos movimentos repetitivos, não produzindo no mesmo ritmo do que foi afastado.

Diante desse contexto apresentado, nas atividades agroindustriais relacionadas ao abate de suínos, aves e outros pequenos animais, tem-se o reflexo demonstrado em números, que de acordo com os dados apresentados em pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (CUT, 2013), a Região Sul é a que mais apresenta reclamações trabalhistas, sendo que só o Estado de Santa Catarina, no período de 2005 a 2011, dentre os 50 mil postos de trabalho, foram concedidos 19.274 benefícios previdenciários, que representaram 39% da mão de obra do setor.

Ainda, este mesmo estudo demonstrou que o respectivo Estado apresentou 48% a mais de doenças de trabalhadores do que a média nacional, que dentre as atividades mais insalubres, ocupando a primeira posição, estão os frigoríficos (MPT, 2013b). Também,

Além dos danos à saúde dos trabalhadores, podem-se quantificar também os prejuízos do ponto de vista econômico. Estima-se que o Brasil gaste, anualmente, cerca de 4% do Produto Interno Bruto – PIB com tratamentos derivados de doenças ocupacionais e acidentes de

trabalho. Ressalte-se que algumas empresas, no período de 2003 a 2007, pagaram cerca de 40 milhões de reais ao INSS a título de contribuição social e no mesmo período o INSS pagou aos trabalhadores das empresas, em benefícios previdenciários, cerca de 140 milhões de reais. (MPT, 2013)

Até o ano de 2012, para proteção à saúde dos trabalhadores em frigoríficos, contava-se apenas com o artigo 253 da CLT (BRASIL, 1943); e a NR 17 (BRASIL, 1990). No ano de 2013, perante a esse cenário degradante que se configurou nos frigoríficos e o não cumprimento das normas e legislações vigentes, com intuito redução de tais dados, visando asseverar a qualidade no trabalho do operador de produção, foi publicada no Diário Oficial da União a Norma Regulamentadora 36 (BRASIL, 2013) que estabeleceu regras que abordam questões específicas do cotidiano de segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados.

Ainda, neste mesmo ano de 2013, o Ministério Público do Trabalho (2013a) iniciou um projeto intitulado “Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos”, que dentre os objetivos desta ação pode-se destacar: a redução significativa das doenças ocupacionais e acidentes laborais no setor de abate e processamento de carnes (frigoríficos); a realização de inspeções nas empresas do setor de frigoríficos verificando as condições do meio ambiente de trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista; a averiguação e o combate ao desrespeito do artigo 253 da CLT e a NR nº 17 do MTE nas Regiões Sudeste e Centro-Oeste; e o desenvolvimento de ações preventivas, repressivas e pedagógicas voltadas para a regularização das questões trabalhistas no setor de frigoríficos (MPT, 2013a).

Assim, diante dessas ações, intensificou-se a pressão dos órgãos para regularização dos frigoríficos, visto que embora existam leis e normas que regulamentem o trabalho neste setor, os mesmos as ignoram, pois a adequação das normas é muito maior do que a multa – e esta por sua vez, quando comparada a lucratividade da empresa é irrelevante.

Todavia, cabe destacar que o que não se considera é que não se trata apenas do valor da adequação, mas também a visibilidade da empresa perante a sociedade e aos *stakeholders*. Logo, nesse contexto entra o papel do gestor de recursos humanos, que como tal, deve atuar de forma preventiva nas organizações buscando estratégias para garantir a qualidade de vida no trabalho e ao mesmo tempo bons resultados para a empresa, conforme será apresentado no próximo tópico.

3. A POSTURA ESTRATÉGICA DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS COMO FATOR DECISIVO PARA A VIABILIDADE DO NEGÓCIO

Toda organização em seu cotidiano está exposta aos mais variados tipos de riscos: mercado, operacional, crédito e legal (METZ, 2003) e administrar através desses riscos é uma possibilidade de transformar as dificuldades que poderão ser enfrentadas no futuro em oportunidades que podem ser aproveitadas no presente.

Gerir ambientes de risco exige controle, capacidade de identificar o futuro e uma constante tomada decisão baseada nas alternativas existentes. Todavia, cabe ao gestor realizar periodicamente análises sobre as fraquezas e ameaças e para que os transforme em pontos fortes e oportunidades.

Dentro das empresas um dos fatores de risco, que muitas vezes passa despercebido, são os passivos trabalhistas, posto que dada a incidência de reclamações trabalhistas, prevalecem atuações “curativas” e não “preventivas”.

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943) em seu Art. 2º estabelece que o empregador é aquele que assume “os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e em seu Art. 3º define o empregado como a pessoa física que presta “serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, deste modo, o trabalho não está ligado a exploração, mas sim a um valor de troca que se dá mediante a produção do sujeito.

No que tange o conceito de trabalho, cabe definir que trabalho digno, que para a Organização Internacional do Trabalho (2010), se refere ao trabalho produtivo com remuneração equitativa, segurança no local de trabalho, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para expressar as suas preocupações,

organização e participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores e igualdade de oportunidade entre os gêneros. Uma vez que, o labor decente constitui papel fundamental para superação da condição de miséria, bem como forma para redução da desigualdade social, inclusão e sustentabilidade.

A aplicabilidade ou a não aplicabilidade desses conceitos é algo que intrinsecamente se relaciona à postura dos gestores das organizações, visto que cada empresa define seu ambiente de trabalho, sua estrutura, seus padrões de relações e intimidade entre os trabalhadores, bem como o que é considerado importante e valorizado por ela. Além do mais, constrói condições e o ambiente em que o trabalho deve ser realizado e define ainda os níveis de autoridade e de responsabilidade dos envolvidos (FREITAS, 2007). Da mesma forma, a incidência de reclamações trabalhistas está diretamente relacionada a visão dos gestores a respeito do trabalho e a compreensão de produção, posto que os fatores de riscos surgem, principalmente quando o empregador, em busca de atingir o maior/melhor resultado e explorar a potencialidade do negócio, exige além da capacidade do trabalhador, fixa metas inalcançáveis, expõe empregado a situações constrangedoras perante a equipe, e o submete até mesmo a condições insalubres de trabalho.

Considerando os fatores internos de risco que influenciam basicamente o desenvolvimento organizacional da empresa, o ambiente operacional e o de capital estão diretamente correlacionados, uma vez que se ambos não estiverem alinhados, dificuldades poderão surgir no gerenciamento da empresa.

Diante desse contexto, destaca-se a figura do gestor de recursos humanos, que desempenha um papel crucial dentro das organizações, pois, segundo Júnior (2006) é ele que considera as diferentes subjetividades relativas aos direitos trabalhistas dos colaboradores da empresa ou organização, domina as rotinas procedimentais cotidianas administrativas, e deve, obrigatoriamente, deter conhecimento da legislação relativa ao direito do trabalho no que tange: os direitos constitucionais do trabalho, as disposições da Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT), as tendências jurisprudenciais e o entendimento doutrinário acerca das diversas matérias trabalhistas.

Contudo, além do domínio desses conhecimentos, as empresas ainda podem estar expostas a riscos, desta forma, o posicionamento deste profissional deve ser mais estratégico no sentido de prevenir, pois as relações de emprego são relações jurídicas de direitos e obrigações estabelecidas entre sujeitos ativos (beneficiário principal da relação) e passivos (devedor da prestação principal) que possuem um vínculo de atributividade através de um objeto (prestação do trabalho) (MARTINEZ, 2010).

Segundo Martins, Brun, Lazarotto *et al.* (2009) passivos trabalhistas são o conjunto de obrigações composto pelas ações movidas pelos colaboradores de determinada instituição, que buscam direitos devidos não pagos no decorrer dos anos aos empregados.

Cunha (2007 apud MARTINS, BRUN, LAZAROTTO *et al.* 2009) ressalta que:

Poucos são os que se lembram do planejamento trabalhista, o que significa a perda de uma excelente oportunidade para a redução dos custos empresariais e até mesmo para a adequação da empresa à legislação em vigor, algo que pode evitar muitas surpresas desagradáveis no futuro.

Logo, pode-se compreender que o profissional que atua no departamento de recursos humanos – em especial – deve realizar um planejamento trabalhista que pode ser feito através do aprimoramento de seu conhecimento, caso não se considere apto, pode também contar com assessoria jurídica específica, afim de evitar que “surpresas desagradáveis” surjam posteriormente.

Aliás, além da legislação trabalhista há de se considerar as relações de trabalho e o comportamento e clima organizacional, assim, com intuito de desenvolver um trabalho efetivo que dê resultados positivos, o gestor de recursos humanos deve possuir uma visão sistêmica que conheça a totalidade da empresa cujas partes são articuladas e atuam visando um objetivo comum. Vergara (2009, p. 123) assevera que a visão sistêmica:

Requer, necessariamente, colocar a empresa e suas partes em seu contexto, estabelecendo relações. Por exemplo: você não pode

compreender uma empresa se não compreender suas relações com o ambiente político, econômico, cultural, tecnológico no qual ela está inserida. Da mesma forma, você não pode enfrentar um departamento de uma empresa, ou um processo, ou uma equipe se não entender as relações dessas partes entre si e com o todo organizacional.

Para tanto, existem ferramentas criadas a partir de estudos realizados que possibilitam essa compreensão das partes que compõe a totalidade da empresa e facilitam a interação dos colaboradores, a exemplo disso têm-se a proposta estratégica baseada em cinco passos principais a serem seguidos como princípios essenciais, conforme apontam Kaplan e Norton (2001) nos quais envolvem: a tradução da estratégia em termos operacionais; alinhamento da organização com a estratégia; transformação da estratégia em tarefa cotidiana de todos; conversão da estratégia em processo contínuo; e a mobilização da mudança por meio de liderança forte e eficaz.

Hoje, questões trabalhistas não podem mais ser ignoradas nas empresas, visto que a existência dos passivos trabalhistas compromete o índice de liquidez da empresa, sem contar que, passivos trabalhistas altos podem ser interpretados negativamente pelos *stakeholders*, já que subentende-se que a empresa possui irregularidades ante a legislação vigente.

4. RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS *versus* FALTA DE POSICIONAMENTO ORGANIZACIONAL PREVENTIVO

Diante da pesquisa realizada através da coleta de dados do período de 2013 a 2015, identificou-se que as ações mais elevadas foram a partir do ano de 2014. Ainda em pesquisa, percebeu-se que tais ações coletivas não foram ajuizadas pelos trabalhadores das fábricas, mas sim, pelo Ministério do Público do Trabalho, que mediante a visita dos auditores fiscais do trabalho, identificaram as irregularidades dentro das fábricas. Tais casos estão indicados a seguir, onde foram classificados por Estados, sendo que os mesmos resultaram ou ainda podem resultar em condenações milionárias.

No ano de 2015, no Estado do Paraná, o Ministério Público do Trabalho ajuizou uma ação contra a empresa JBS em R\$ 73 milhões por irregularidades. Dentre irregularidades identificou-se falhas de segurança, jornada excessiva – com casos de cargas horárias de até 18 horas diárias e de um empregado que trabalhou por 39 dias seguidos sem descanso semanal – e ritmo de trabalho prejudicial à saúde e a falta dos depósitos a título de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) entre os meses de agosto de 2013 e dezembro de 2014, prejudicando quase 7 mil trabalhadores, contabilizando um débito para com o FGTS de R\$ 5,8 milhões.

Outra ação ajuizada neste mesmo Estado foi no ano de 2014, onde a Brasil Foods (BRF) foi condenada em R\$ 500 mil pois exigia que vários empregados excedessem a jornada de trabalho além das duas horas extras diárias permitidas por lei. Além do mais, descumpria a concessão de Descanso Semanal Remunerado (DSR) de 24 horas aos trabalhadores e de intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas, previstos nos artigos 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei 605/49.

No Estado de Santa Catarina, no ano de 2015, o Ministério Público do Trabalho (MPT) processou o frigorífico JBS em R\$ 50 milhões. Dentre as irregularidades registradas estavam a falta de proteção em máquinas e equipamentos, carga horária diária de até 13h54 e a não concessão de intervalo de 11 horas entre duas jornadas. Além do mais, foi constatado que a empresa também submetia os empregados a métodos inadequados de deslocamento de cargas, passíveis de gerar danos à saúde e as câmaras frias não tinham dispositivos de abertura adequados, conforme exige a Norma Regulamentadora nº 36, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A unidade ainda é acusada de ritmo intenso de trabalho sendo que foi verificado que, os trabalhadores, em algumas atividades, realizavam entre 60 e 110 movimentos por minuto, que implica no desencadeamento de uma série de doenças físicas.

Ainda, no mesmo ano de 2015, o Grupo JBS foi processado por falta de segurança com ação civil pública contra a Tyson do Brasil, empresa que atua nas atividades de abate e produção de carne de frango *in natura*. A companhia foi acusada de jornada excessiva e falta de segurança na planta fabril. O processo exigia o pagamento de horas extras e a condenação

em R\$ 50 milhões por danos morais coletivos. No local foram encontrados máquinas e equipamentos sem proteção, risco de vazamento de amônia, registros de expedientes de mais de 10 horas por dia e falta de intervalos entre duas jornadas.

E, no Estado do Rio Grande do Sul, no ano de 2015, foi interditada uma unidade da Marfrig por ser constatado risco grave e iminente a saúde dos trabalhadores. De acordo com o Ministério Público do Trabalho, foram identificadas deficiências no serviço ambulatorial, ineficácia dos planos de prevenção previstos nas Normas Regulamentadoras (NR's) nº 7 e 9, e o descumprimento da NR 36, que versa especificamente sobre trabalho no setor de frigoríficos no país.

Também, no ano de 2014, no Rio Grande do Sul, foi interditado o frigorífico JBS em Montenegro (RS), posto que as irregularidades expuseram os trabalhadores a riscos como amputação e esmagamento de membros, quedas, adoecimento osteomuscular e choques elétricos, inclusive fatais.

Deste modo, diante dos casos apresentados foi constada a falta da postura da organização em relação ao trabalho digno dos trabalhadores. Ademais, o que transpareceu foi o papel do Gestor de Recursos Humanos, porquanto além de não ter detectado tal acúmulo de irregularidades, não realizou nenhuma ação para preveni-las.

5. CONCLUSÃO

Diante da pesquisa realizada constatou-se a precariedade das condições de trabalho nos frigoríficos, sendo que nenhuma atitude se tem, a menos que sejam ajuizadas ações afim de regularizar essa situação dos trabalhadores de linhas de produção.

Produzir em ritmo frenético e repetitivo diário aliena o trabalhador e o converte em uma simples máquina desumanizando-o, todavia, tal estado mecanizado de produção, faz com que a fábrica alcance o maior índice de retorno do produto deste trabalhador. Em contrapartida, eis que tal condição de labor trás os fatores de risco para o sujeito, posto que pode resultar em inúmeras doenças ocupacionais, sejam elas físicas, e psíquicas (HECK, 2013; SANTOS, 2011). Portanto, a partir desta realidade, pode-se afirmar que é uma lastima que, empresas que detenham visibilidade a nível de economia mundial, conquistem tal posição a base de exploração dos trabalhadores.

Também, com a realização da pesquisa, foi identificado que, majoritariamente, as grandes ações são ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho contra as empresas. Com isso, percebe-se a falta de união da categoria pela luta de condições melhores, já que a maioria das vítimas de acidentes de trabalho, que vivenciam condições indignas de labor que degradam a saúde, sofrem caladas (NELI, 2006; SANTOS, 2011).

Desta forma, partindo das análises das ações ajuizadas contra as empresas citadas, percebeu-se que a cultura organizacional foca apenas o resultado, deixando de atentar aos meios de obtenção dos mesmos. Ainda, nesse contexto identificou-se a omissão do gestor de recursos humanos, que deixou de atuar preventivamente, já que tais empresas são reincidentes.

Assim, a partir das relações individuais de trabalho, que geram direitos e obrigações recíprocas, conclui-se que é fundamental que o gestor de recursos humanos intensifique seus conhecimentos na área de Direito do Trabalho e adote uma postura estratégica preventiva organizacional com vistas à manutenção da competitividade do negócio, uma vez que tais ações são determinantes para captação empregados e clientes, bem como, os valores pagos referentes as condenações das ações, poderiam ser revertidos a outros projetos, dos quais trariam uma visibilidade positiva da organização.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Editora Boitempo, São Paulo, 2009.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2014**. 2014a. Fonte: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/887f0a39-0471-45da-9bd5-1fcc72ab3a1b>. Acesso em 10 nov. 2015.

_____. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CJST). **Quantidade de Processos Associados aos 10 Maiores Litigantes no TRT em 31.12.2014**. 2014b. Fonte:

http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=83308e01-d86a-4c8e-9a81-8f55b86cab21&groupId=955023. Acesso em 10 nov. 2015.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NORMA REGULAMENTADORA 17**. Publicada no Diário Oficial em 26 de novembro de 1990. Fonte: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf. Acesso em 26 out. 2015.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NORMA REGULAMENTADORA 36**. Publicada no Diário Oficial em 19 de abril de 2013. Fonte: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR-36%20%28atualizada%202013%29.pdf>, Acesso em 26 out. 2015.

_____. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)**. Publicada no Diário Oficial da União em 01 de maio de 1943. Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 26 out. 2015.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. Santa Catarina apresenta 48% de adoecimentos acima da média nacional. São Paulo: 2013. Fonte: <http://cut.org.br/imprimir/news/eb11ec141c33dc75a3756c465ba90e92/>. Acesso em 03 nov. 2015.

FREITAS, Maria Ester de. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?. **RAE – Eletrônica**. São Paulo. 2007. Fonte: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000100006.pdf. Acesso em 09 nov. 2015.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Volume 4. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2001.

JÚNIOR, Estanislau Velasco. **O “direito trabalhista preventivo” como instrumento estratégico na gestão de Recursos Humanos**. 2006. Fonte: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32579-39759-1-PB.pdf>. Acesso em 05 abr. 2015.

KAPLAN, Robert S. NORTON, David P. **Mapas Estratégicos: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis**. São Paulo, 20ª Tiragem, Editora Elsevier, 2004.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Na Trilha Da Saúde Do Trabalhador: a experiência de Franca/SP. 2009. 427 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Serviço Social, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Saraiva, 2010.

MARTINS, Vinícius Abílio. BRUN, André Luiz. LAZAROTTO, Aldair *et al.* **A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista**. In: V ENCONTRO PARANAENSE DE EXTENÇÃO EM PESQUISAS SOCIAIS APLICADAS E VIII SEMINÁRIO DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DE CASCAVEL. 2009, Cascavel. Fonte: http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIISeminario/PESQUISA/CIENCIAS_CONTABEIS/ARTIGO_89.pdf. Acesso em 04 abr. 2015.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **K. Marx F. Engels: História**. Organizador: Florestan Fernandes. Editora Ática, 3ª Ed. São Paulo, 1989.

MARX, Karl. **O capital – Crítica da Economia Política**. Editora Nova Cultural Limitada, São Paulo, 1996.

_____. **Manuscritos Econômico – Filosóficos**. Editora Boitempo, São Paulo, 2004.

METZ, Suzana. **O gerenciamento de riscos na prevenção de perdas trabalhistas: um estudo de caso no grupo Eberle Mundial**. 2003. 166f. Mestrado em Administração, Escola em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

MÉZSAROS, István. **Para Além do Capital – Rumo a uma teoria de transição**. Editora Boitempo, São Paulo, 2002.

MINISTÉRIO DO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Resumo do Projeto: Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos. Florianópolis, 2013a. Fonte: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/a161e02f-408e-409b-85b8-ebc04e68e3fb/Adequa%C3%A7%C3%A3o+das+condi%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho+nos+frigor%C3%ADficos.pdf?MOD=AJPERES, Acesso em 26 out. 2015.

_____. Índice de doenças laborais no estado é 48% acima da média nacional. Florianópolis, 2013b. Fonte: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/dezembro/indice%20de%20doencas%20laborais%20no%20estado%20e%2048%

20acima%20da%20media%20nacional/!ut/p/z0/pY9BT8MwDIX_ijn0iJyOae217DBgFGIDQiGXyU1MMWuTro0Y268nO-

zKBcmH92S_98loUKPx9C0tRQmeuuTfzWL3spk_ru5f1bosN4Wq6nxRbh_y5-KtwCc0fx-kBvk6HEyFygYf-Sei7oclHbfkQqYu2ocoVmjKMzVT-V2mHJ-5b8a0Fu_EMrg0gb2ICTpqwkgyprTwFFMJMMxLICs9gSPo2QmBT_76wmysl3WLZqD4eSv-l6C-cFBfOaj_zxn2pjkdq5tfSvcrRw!!/, Acesso em 27 out. 2015.

NELI, Marcos Acácio. **Reestruturação Produtiva e Saúde do Trabalhador: Um Estudo com os Trabalhadores de uma Indústria Avícola**. 2006. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas) - Coordenação do Programa de Pós Graduação em Ciências Médicas, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho digno – a chave do progresso social**. Lisboa, 2010. Fonte: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm, Acesso em 19 out. 2015.

SANTOS, Maria Aparecida dos. **O sofrimento dos Trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A. de Chapecó**. 2011. 427 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

TOKARS, Eunice. **Abordagem Ergonômica do Afastamento por Adoecimento de Trabalhadores da Indústria de Processamento de Frango e Suíno**. 2012. 226 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

THOMPSON, Edward Palmer. **Costumes em Comum – Estudos Sobre a Cultura Popular Tradicional**. Companhia das Letras, São Paulo, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. São Paulo, 7ª Edição, Editora Atlas, 2009.