



Septiembre 2016 - ISSN: 1988-7833

## UMA ANÁLISE DA GESTÃO DO SETOR DAS AUTOPEÇAS, NA CIDADE DE BARREIRAS (BA), A PARTIR DO DIREITO DO TRABALHO

Welvis Presley A. de Almeida Souza<sup>1</sup>  
Thiago Ribeiro Rafagnin<sup>2</sup>

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Welvis Presley A. de Almeida Souza y Thiago Ribeiro Rafagnin (2016): "Uma análise da gestão do setor das autopeças, na cidade de Barreiras (BA), a partir do Direito do Trabalho", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2016). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/barreiras.html>

### RESUMO

Os direitos e as garantias dos trabalhadores têm sido motivo de diversas polêmicas, uma vez que muitos empregadores ignoram as normas laborais ou, mesmo por manobras administrativas, burlam a legislação vigente, transgredindo obrigações inerentes à relação empregatícia. Partindo deste pressuposto, nasceu a ideia de entender como estão sendo tratados os direitos e garantias dos trabalhadores dentro das empresas do comércio de autopeças da cidade de Barreiras, no Estado da Bahia, tendo em vista o grande volume de empresas nesse segmento no cenário local, bem como o grande contingente de trabalhadores abarcados nessa área. O método de abordagem utilizado na investigação é o indutivo e a pesquisa exploratória. Na presente investigação, levantam-se informações fidedignas com o espelho do funcionamento das empresas no trato com relação a determinados direitos trabalhistas. Os resultados registram que há uma longa história de conquistas pelos direitos fundamentais que alicerçaram os direitos trabalhistas, expressos junto às representações da classe patronal, contudo alguns desses direitos não são respeitados no universo das empresas pesquisadas.

**Palavras-chaves:** Direito do Trabalho – Gestão – Autopeças - Garantias.

<sup>1</sup> Welvis Presley A. de Almeida Souza – Pós-graduado do Curso MBA em Recursos Humanos da Faculdade São Francisco de Barreiras - FASB. E-mail: [www.welvispresley@hotmail.com](mailto:www.welvispresley@hotmail.com).

<sup>2</sup> Doutorando em Política Social pela Universidade Católica de Pelotas e orientador do presente artigo científico.

## ABSTRACT

The rights and guarantees of workers have been the subject of several controversies, since many employers ignore labor standards or even by administrative maneuvers circumvent existing legislation, transgressing obligations inherent in the employment relationship. Under this assumption, the idea was born to understand how they are being treated rights and interests of workers in the auto parts trade enterprises in the city of Barreiras, in Bahia state, in view of the large volume of business in this segment on the local scene, and the large number of workers embraced this area. The approach method used in research is inductive and exploratory research. In this research, reliable information rise to the mirror operation of enterprises in dealing with respect to certain labor rights. The results report that there is a long history of achievements for fundamental rights that underpinned the labor direct, expressed with the representations of the boss class, but some of these rights are not respected in the universe of companies surveyed.

**Keywords:** Employment Law - Management - Autoparts - Guarantees.

## 1. INTRODUÇÃO

Os direitos dos trabalhadores foram consolidados através de lutas históricas, que acabaram por resultar em conquistas legais, como, exemplo, o direito a férias, constitucionalmente previsto no art. 7º da Carta Política brasileira.

O bojo de normas trabalhistas, contudo, não apenas atribuem direitos aos empregados, mas, também, garantias, que disciplinam as relações entre eles e empregadores. Os primeiros são pessoas físicas, que oferecem sua força de trabalho de forma contínua e subordinada aos segundos, geralmente pessoas jurídicas, que contratam àqueles mediante o pagamento de salário.

O Direito do Trabalho tem como parâmetros legais a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Constituição Federal (CF) de 1988, assim como leis esparsas, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, formuladas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que servem para regular as discrepâncias entre o detentor do capital e os seus subordinados - hipossuficientes, necessitando da proteção jurídica para equilibrar a relação de emprego.

Apesar da existência de uma quantidade infindável de normas protetivas, ainda se observam situações de pleno desacordo com os direitos do trabalhador, especialmente nas empresas pequenas, onde a fiscalização estatal é sutil (ou inexistente), passando de forma despercebida às incongruências estabelecidas em desrespeito aos direitos garantidos.

Por essa razão, o presente artigo tem o fito de pesquisar como são tratados esses direitos dos trabalhadores atuantes em empresas (empregadores) no comércio de autopeças, na cidade de Barreiras, Estado da Bahia. Isso porque, em geral, tais são consideradas pequenas ou microempresas pela legislação empresarial, razão pela qual este é o foco da análise.

Para a investigação se faz necessário um esboço de alguns dos direitos e garantias dos trabalhadores, bem como se pretende demonstrar que quando há respeito à legislação laboral, ocorre maior segurança jurídica aos empregadores e transparência ao obreiro.

A pesquisa é realizada nas empresas do ramo de autopeças, que possuem mais de vinte funcionários, no município de Barreiras, Estado da Bahia.

## **2. OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

O conceito de Direito do Trabalho, segundo Martins (2005), pode envolver aspectos subjetivos em que se verificam os tipos de trabalhadores. Segundo o autor, direitos trabalhistas são:

[...] um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2005, p. 50)

Pode-se observar que, o conceito de direito do trabalho está diretamente ligado à proteção do empregado. No artigo em tela, a fim de ser consubstanciada a análise objetivo do presente, serão verificados apenas alguns direitos trabalhistas. A escolha de tais ocorre pelo fato de que, no setor de autopeças, eles são os mais frequentemente violados, como será demonstrado adiante.

No subtópico seguinte, portanto, iniciar-se-á uma discussão teórico-jurídica acerca da proteção individual do trabalhador, o direito ao recebimento de horas extraordinárias e férias.

## 2.1 A PROTEÇÃO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR

A legislação trabalhista busca assegurar proteção à saúde do trabalhador, por essa razão, determinadas atividades laborais, para serem exercidas, devem contar com a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI).

O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão auxiliar da Presidência da República, também tem a incumbência de editar normas regulamentadores atinentes à relação empregatícia. Em relação à proteção individual do trabalhador, a Norma Regulamentadora nº 06, dispõe:

Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. *Texto dado pela Portaria SIT nº 25, de 15 de outubro de 2001.* (BRASIL, 1978) (GRIFO DO AUTOR).

Vislumbra-se, portanto, que o EPI tem duas funções específicas: assegurar a segurança e a saúde do trabalhador. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe no art. 166:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943).

Na mesma linha, Martins (2005) destaca que: “As empresas devem fornecer obrigatoriamente ao empregado o equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, de maneira a protegê-los contra os riscos de acidentes do trabalho e danos a sua saúde.” (MARTINS 2005, p. 460).

É dever do empregador, portanto, o fornecimento de EPI, como forma de ser assegurada a saúde e a segurança do obreiro, mas não apenas isso, pois também é seu dever que os trabalhadores façam o bom uso de tais. Por essa razão, pode-se afirmar que além do dever do fornecimento dos EPI, o empregador tem o dever de verificar a utilização dos equipamentos por parte dos trabalhadores, eis que é sua responsabilidade o zelo pela saúde e segurança dos referidos.

## 2.2 HORAS EXTRAS

O conceito de horas extras consiste no tempo excedido pelo trabalhador além daquele disposto no contrato de trabalho ou da jornada específica. Segundo Sérgio Pinto Martins:

As horas extras são prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas como adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante o intervalo destinados a repouso e alimentação. (MARTINS, 2005, p. 511)

Na mesma linha, dispõe Maurício Godinho Delgado: “Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou cláusula contratual.” (DELGADO, 2006, p. 203)

Como pode ser percebido, as horas extraordinárias devem ser remuneradas, ou seja, todo trabalhador que excede o a jornada contratual deverá, em de regra, fazer *jus* a adicional em sua remuneração. Nessa linha, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho que: “Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.” (BRASIL, 1943)

Veja-se, portanto, é possível que o trabalhador realize horas extraordinárias, que além de remuneradas, não podem exceder ao limite de 02 (duas) horas diárias. Todavia, saliente-se que o referido artigo não é totalmente aplicável, eis que a Constituição Federal brasileira, em seu art. 7º, trata de direitos fundamentais aos trabalhadores urbanos e rurais.

A Carta Magna, em relação às horas extraordinárias, dispõe que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]  
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988).

Pode-se asseverar, nesse sentido, que o adicional a ser adimplido pelo empregador ao empregado, pelo labor extraordinário, é de, no mínimo cinquenta por cento do valor da hora contratual.

Por fim enfatiza-se que o direito ao recebimento de horas suplementares é uma garantia fundamental do empregado e um dever do empregador.

## 2.3 FÉRIAS

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 129 e seguintes da CLT dispõe que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem qualquer prejuízo da remuneração. A respeito do direito à férias, pode-se trazer à baila o seguinte conceito:

[...] o direito do empregado de interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres de restauração orgânica e de vida social. (NASCIMENTO, 2010, p. 25)

O lapso de tempo no ano anterior a que se refere o autor é chamado de período aquisitivo, logo, pode-se destacar que a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, faz *jus* o empregado ao gozo de férias. Tal direito também trás em si uma garantia a de que o trabalhador possa reduzir o estresse físico e mental proveniente da relação empregatícia, portanto, tem total relação com a saúde do trabalhador, assim como os dois direitos citados anteriormente.

Nesse diapasão, pode-se mencionar que:

[...] os estudos de medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Sabe-se que após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. (MARTINS 2005, p. 580)

Ademais, ressalte-se que, além da previsão na CLT, o direito à férias está previsto, também, na Constituição Federal, no mencionado art. 7º, XVII, que assevera ser um direito de todo trabalhador urbano e rural, com remuneração, no período, acrescida de, no mínimo, um terço a mais do que a remuneração habitual.

Logo, pode-se afirmar que férias é um período no qual o trabalhador não presta serviços ao empregador, mas que, mesmo assim é remunerado, com acréscimo, inclusive, do denominado terço constitucional previsto no art. 7º.

## 3. AUTOPEÇAS NA CIDADE DE BARREIRAS

O setor empresarial do comércio de autopeças passou por um profundo processo de reestruturação nas últimas décadas, quando se caracterizou pelo amoldamento de uma estrutura

hierarquizada no fornecimento de peças automotivas, adotando tendências internacionais. Em termos gerais, se pode observar, um salto importante com relação ao seu crescimento, que concomitantemente se refletiu no desenvolvimento local de produtos e nas inovações de processos.

Essa reestruturação se deu no bojo de um processo crescente de internacionalização produtiva e comercial que, por sua vez, promoveu uma maior concentração técnica e econômica e a desnacionalização da base produtiva brasileira. (UNICAMP-ABDI. SARTI 2008, p. 04)

Com isso, pode-se perceber que a indústria automotiva no setor de autopeças sofreu avanços expressivos no que diz respeito às vendas e prestações de serviços, expandindo e evoluindo internacionalmente para países em todo o mundo incluindo o Brasil.

Segundo informações de empresários do setor, na cidade de Barreiras, Estado da Bahia, o seu surgimento iniciou-se por volta da década de 1970, quando se instalaram as primeiras empresas do ramo de autopeças.

De acordo informações e relatos dos referidos empresários, essas empresas possuíam na época uma estrutura básica, com uma média de dez funcionários, onde partilhavam diversas tarefas, deste modo, às oito horas diárias estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) era suplantada, perpetrando assim o uso ao direito das horas extras, que na deferida época não era paga pelos empregadores.

É possível observa-se também que, os direitos as férias e ao uso dos equipamentos de proteção individual (EPI) pelo os empregados, era faltante e todos esses fatores contribuíam para uma vida com mais ímpetos no trabalho.

### 3.1. MUDANÇAS NO SETOR E A DESVALORIZAÇÃO DO DIREITO

Ainda em consonância com os relatos de empresários locais, as mudanças pela necessidade de uma adaptação de mentalidade, bem como a evolução dos mecanismos estatais de repressão as condutas transgressoras ou matéria trabalhista teve eu início, obrigando empregadores a contratar mais funcionários, agora para cada função específica. Com essas novas contratações, surgiram à necessidade do melhor gerenciamento e controle dos diretos e deveres do empregado, que por sua vez, não recebiam a atenção que de fato era necessária.

Neste contexto, observam-se muitos conflitos na esfera trabalhista, visto como muitos empregadores ignoram o cumprimento desses direitos ou até mesmo os desrespeitam por “manobras administrativas” ao tentar burlar a legislação vigente, transgredindo obrigações inerentes à sua ação empresarial.

Somando-se a isso, ainda se vislumbra na contemporaneidade muitas situações de trabalho irregular, desobedecendo por completo às normas que estão previstas constitucionalmente e defendidas avidamente por autoridades e órgãos relacionados ao trabalho, a exemplo de jornadas com tempo superior ao determinado pela CLT, omissão no pagamento de horas extras, o não atendimento à segurança do trabalhador com a oferta de equipamentos individuais de proteção, a liberação de férias no período concessivo regular, entre outros. Esses direitos, historicamente adquiridos, são irrenunciáveis e o empregador deve respeitá-los e cumpri-los integralmente, sob pena de responder judicialmente.

No âmbito do comércio, infelizmente se percebe algumas garantias sendo suprimidas, justamente pela estrutura econômica de algumas empresas, que negligenciam suas obrigações na tentativa de auferir maiores resultados. O que é absolutamente inconcebível, pois arcar com o risco empresarial implica suportar o integral econômico da atividade.

Partindo deste pressuposto, nasceu a ideia de se investigar e entender como estão sendo tratados os direitos e garantias dos trabalhadores dentro das empresas do comércio de autopeças da cidade de Barreiras (BA), tendo em vista o grande volume de empresas nesse segmento no cenário local, bem como o grande contingente de trabalhadores arregimentados neste setor.

Acredita-se que muitas dessas empresas podem estar trabalhando de maneira não fidedigna às regras trabalhistas, suprimindo direitos que vão desde o cumprimento da jornada de trabalho exigida, pagamento de horas extras, até mesmo o uso dos equipamentos de proteção do empregado.

### 3.2. ANÁLISE DA GESTÃO DE AUTOPEÇAS

O presente estudo tem por objetivo, apresentar as conclusões acerca do problema em questão, evidenciado na pesquisa de campo realizada nas empresas do seguimento de autopeças e serviço da cidade de Barreiras do Estado da Bahia. O esboço desenvolvido nesse artigo



possibilitou um melhor entendimento acerca dos direitos trabalhistas e uma resposta à pergunta da problemática do estudo uma vez que esses resultados irão possibilitar inúmeras contribuições para os estudos, análises e aplicabilidade aos conhecimentos adquiridos no texto.

Os resultados foram que nas empresas acima de vinte funcionários, cumprem em partes com as suas obrigações trabalhistas, já que a opinião de empregados e empregadores foi predominante para essa conclusão. No entanto, foram encontradas dificuldades na realização da pesquisa, onde empresários impossibilitavam a coleta das informações necessárias para a obtenção dos dados com seus funcionários, autorizando apenas o seu próprio questionamento. Em meio a todas essas dificuldades apresentadas, ainda foram entrevistados trinta e três funcionários e cinco empregadores referentes a essas empresas.

Toda a pesquisa gira em torno das empresas do setor de autopeças e serviços automotivos dessa cidade e seu universo de pesquisa estão direcionados as que atuam nesse comércio com mais de vinte funcionários e pretende ter uma amostra de duas empresas, com pelo menos vinte participantes entre empregadores e funcionários, com faixa etária diversa e de diferentes sexos.

Em relação ao direito a férias em sua totalidade dentro das empresas de autopeças na cidade de Barreiras no Estado da Bahia, 73% dos entrevistados afirmaram que os empregadores cumprem o preceituado pela legislação trabalhista. Entretanto, 21% alegaram não saber dessa informação e 6% dos trabalhadores alegam não estarem gozando de forma correta de tal garantia legal.

Com relação às horas extras, pode-se observar que as empresas não atendem a legislação e omitem o pagamento desse direito, o que foi confirmado pelo percentual de 61% dos empregados do setor de autopeças e serviços, que expressaram a negatividade desse pagamento. Apesar disso, conforme 21% dos entrevistados há empregadores que cumprem com o preceituado pelas normas laborais nesse aspecto; todavia, 18% que alega não ter o conhecimento devido para afirmar o pagamento da referida.

Ainda temos os EPI's, que por sua vez obteve uma grande aceitação com relação ao seu cumprimento dentro da organização. Os percentuais demonstram que 79% dos entrevistados alegaram que os equipamentos de proteção individual são entregues e fiscalizados o seu uso dentro das empresas. Entretanto 21% negaram a entrega desses equipamentos e o seu uso dentro das referidas empresas.

Por outro lado, quanto aos empregadores, os direitos trabalhistas estão sendo respeitados em sua totalidade dentro das empresas de autopeças e serviços da cidade de Barreiras, uma vez que 100% dos entrevistados confirmaram essa pesquisa e todos os referidos possuem mais de dez anos como empresários nesse seguimento, porém, sabemos que esses percentuais são tendenciosos, uma vez que as opiniões dos trabalhadores, afirmam que esses direitos não estão sendo respeitados em sua totalidade dentro das organizações.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Finalizando este ensaio sem, com isso, encerrar as discussões acerca deste assunto, comprovou-se então, que os direitos dos trabalhadores, que foram conquistados historicamente, são hoje desrespeitados pelas as empresas do ramo de autopeças e serviços, na cidade de Barreiras, do Estado da Bahia.

De acordo com as informações apresentadas nesse estudo, confirmam que no quesito férias, os empregadores estão cumprindo com a legislação e proporcionando ao empregado o gozo anual de trinta dias remunerado, referente às férias. Os percentuais concretizam essa afirmação, com 96% de aprovação e apenas 4% negatividade.

Entretanto com relação às horas extras, o seu descumprimento é notório, já que dos trinta e três empregados entrevistados vinte afirmaram não receberem por esse direito. Ainda temos os EPI's, que por sua vez teve uma boa aceitação na pesquisa, porém sabemos que o ideal seria que todos estivessem com 100% de aceitação, mas apenas 79% dos empregados afirmaram o seu cumprimento.

O que se pode analisar com todas essas afirmações, é que os direitos trabalhistas ainda não estão sendo devidamente respeitados de acordo a sua importância, pois a falta de informação ou de interesse para cumprir com esses direitos, até os dias atuais prevalece dentro das empresas.

Sabe-se que o teor deste estudo não coage as possibilidades do uso da Contabilidade ou dos representantes dos setores de Recursos Humanos, abre somente uma porta para que este tema possa ser aplicado de forma rápida e fácil na gestão de empresas, orientando os empregadores a gerir de forma clara e correta com os direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União em 01 de maio de 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 20 de janeiro de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica**. 2 ed. Campinas: Alínea.2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas 2005.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 06. Dispõe sobre os equipamentos de proteção individual**. Publicada no Diário Oficial da União em 06 de julho de 1978. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>> Acesso em 20 de janeiro de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 25.ª ed. Saraiva. 2010.

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO, Autopeças no Brasil: Mudanças e competitividade na década de noventa. São Paulo v.35, n.3 p. 27-37, Junho/Setembro 2000.

SILVA, Janaína Bento, **Surgimento do Direito do Trabalho e a Flexibilização Trabalhista**. 2010. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2831>>. Acesso em 01 de Fevereiro de 2016;

UNICAMP-ABDI. SARTI, Fernando, *et al.* Relatório de acompanhamento setorial, Autopeças Volume I, maio de 2008. Disponível em: < <http://www.abdi.com.br/Estudo/autope%C3%A7as.pdf>> Acesso em 02 de fevereiro de 2016.