

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**LANA CAROLINA DE PAULA FERREIRA**

**PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E O RECURSO À JUSTIÇA  
DO TRABALHO NO FORO DE UBERLÂNDIA**

UBERLANDIA

2016

**LANA CAROLINA DE PAULA FERREIRA**

**PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E O RECURSO Á JUSTIÇA  
DO TRABALHO NO FORO DE UBERLÂNDIA**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

UBERLÂNDIA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

---

F383p  
2018      Ferreira, Lana Carolina de Paula, 1991-  
Precarização das condições de trabalho e o recurso á justiça do  
trabalho no foro de Uberlândia [recurso eletrônico] / Lana Carolina de  
Paula Ferreira. - 2018.

Orientador: Edilson José Graciolli.  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,  
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.  
Modo de acesso: Internet.  
Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2018.1324>  
Inclui bibliografia.

1. Ciências Sociais. 2. Trabalho - Aspectos sociais.  
3. Trabalho - Condições sociais. 4. Sindicatos. 5. Justiça do trabalho.  
I. Graciolli, Edilson José. II. Universidade Federal de Uberlândia.  
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU: 316

---



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
UNIDADE ACADÊMICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS



Ata da defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO junto ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia.

**Defesa de:** Dissertação de Mestrado Acadêmico, Nº 016/PPGCS

**Data:** 06 de dezembro de 2016

**Discente:** Lana Carolina de Paula Ferreira (11412CSC007)

**Título do Trabalho:** "Precarização das condições de trabalho e o recurso à justiça do trabalho no Foro de Uberlândia"

**Área de concentração:** Sociologia e Antropologia

**Linha de pesquisa:** Política, Cultura, Trabalho e Movimentos Sociais

**Projeto de Pesquisa de vinculação:** "Precarização das condições de trabalho e o recurso à justiça do trabalho do Foro de Uberlândia".

Às quinze horas do dia 06 de dezembro do ano de 2016, na sala 235 do Bloco 1H - Campus Santa Mônica da Universidade Federal de Uberlândia, reuniu-se a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais assim composta: Professores Doutores: Edilson José Graciolli (Orientador), Leonardo Barbosa e Silva e Sídarta Sória e Silva.

Iniciando os trabalhos, o presidente da mesa Prof. Dr. Edilson José Graciolli apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir, o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu os conceitos finais.

Em face do resultado obtido, a Banca Examinadora considerou a candidata **Lana Carolina de Paula Ferreira aprovada**.

Esta defesa de Dissertação de Mestrado Acadêmico é parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, legislação e regulamentação internas da UFU.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos às 18:00 horas. Foi lavrada a presente ata que após lida e aprovada pelos professores Edilson José Graciolli e Leonardo Barbosa e Silva que encontravam-se na sala da Universidade Federal de Uberlândia, que atestam a participação da professora Dra. Darcilene Cláudio Gomes, por via Skype.

Convidado participou por via Skype

Profa. Dra. Darcilene Cláudio Gomes (UFPE)

Prof. Dr. Leonardo Barbosa e Silva (INCIS-UFU)

Prof. Dr. Edilson José Graciolli – Orientador/INCIS-UFU

## AGRADECIMENTOS

Como os agradecimentos não são leitura fundamental e também não obrigatória de uma dissertação, para otimização do tempo cogitei não escrevê-los. Mas ao fim de todo o trabalho não me contive em cumprir uma promessa feita a dois grandes contribuintes para a execução dessa pesquisa.

Agradeço primeiramente ao Mestre, que me deu força e sabedoria para trilhar o caminho árduo da pesquisa científica e do mestrado institucional.

Ao meu orientador, Edilson Graciolli, agradeço por ter acompanhado meus passos e meus tropeços desde a graduação. E por confiar aos seus orientandos a liberdade de ação para o bom desenvolvimento da pesquisa científica. Agradeço por em muitos momentos difíceis ter sido bem mais que um orientador. Deixo aqui registrado o meu reconhecimento pelo seu trabalho como professor e pesquisador, e também pela importância da sua atuação política como sociólogo marxista.

Agradeço aos membros da banca por aceitarem avaliar esse trabalho. Leonardo Barbosa e Silva que também esteve presente na qualificação, com importantes apontamentos e um grande voto de confiança ao meu trabalho como pesquisadora. Sidartha Sória e Silva, mesmo distante ainda presente na sua responsabilidade de professor em Uberlândia.

A todos os funcionários da secretaria da Pós-graduação em Ciências Sociais, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia agradeço o apoio às questões práticas do mestrado. Neste momento mostrando a resistência da classe trabalhadora, por meio da greve, contra os imperativos neoliberais do governo Temer.

Aos funcionários do setor de arquivo e protocolo do TRT Uberlândia, especialmente ao Antônio e à Deise, agradeço pelo o apoio e a disposição de me auxiliarem em todas as questões práticas e burocráticas que envolviam o acesso e a pesquisa dos processos trabalhistas. Fica aqui registrado o cumprimento da minha promessa de agradece-los.

Aos meus amigos: Maria Valéria, Pollyanna Fabrini e Renato Augusto, agradeço pela amizade sincera, que nesse trabalho ficou evidenciada no apoio nos tempos difíceis, no auxílio nas horas das questões práticas da pesquisa, e na alegria nos momentos de descontração.

Aos irmãos agradeço a paciência e o apoio nos períodos de aperto.

E, finalmente, agradeço à minha família, pelo amor e compreensão que tem e tiveram por mim, nesse tempo dedicado ao mestrado. Especialmente minha gratidão à minha avó Irene

Luiza e ao meu companheiro Gilmar Camargo. À minha mãe o reconhecimento da maior parcela de culpa desse trabalho estar concluído.

## RESUMO

O leitor encontrará nessa dissertação uma discussão sobre a precarização das condições de trabalho no processo de reestruturação produtiva e a resposta da Justiça do Trabalho brasileira frente às demandas dos trabalhadores via representação sindical. Nosso objetivo é compreender como o recurso à Justiça do Trabalho responde às demandas dos trabalhadores frente à atual ofensiva do capital - notadamente em face de uma de suas principais estratégias, a das terceirizações - à luz dos processos movidos pelo SINTTEL-MG (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais) contra as empresas do Grupo Algar, no período de 2009 a 2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia. Os resultados da pesquisa nos evidenciam e tese defendida no referencial teórico da ofensiva contemporânea do capital sobre a classe trabalhadora. A cada estratégia de ação que o capital implanta diante de suas crises cíclicas, a maior carga de prejuízo recai sobre os trabalhadores. À precarização estrutural do trabalho ao capital (subsunção real) podem se acrescentar outras formas de precarização, como contratos temporários, trabalho em tempo parcial, redução na parcela fixa da remuneração da força de trabalho, aumento da parcela condicionada a desempenho, metas, redução de direitos trabalhistas, não cumprimento da legislação trabalhista, açoitamento sobre a representação sindical dos trabalhadores, terceirizações de cada vez mais parcelas do processo produtivo, etc.

**Palavras-chave:** precarização do trabalho; representação sindical; Justiça do Trabalho.

## ABSTRACT

Le lecteur trouvera dans cette thèse une discussion des conditions de travail précaires dans le processus de restructuration et de la réponse de la justice du travail brésilien répondre aux demandes des travailleurs par le biais de la représentation syndicale. Notre objectif est de comprendre comment l'utilisation de la Cour du travail répond aux demandes des travailleurs contre l'offensive actuelle du capital - en particulier face à l'une de ses principales stratégies, la sous-traitance - à la lumière des procès intentés par SINTTEL-MG (Syndicat des travailleurs État des entreprises Minas Gerais télécommunications) contre les sociétés de Grupo Algar, 2009-2016, par le tribunal du travail Forum régional de Uberlândia. Les résultats du sondage montrent et la thèse défendue dans le cadre théorique de l'offensive du capital contemporaine contre la classe ouvrière. Chaque stratégie d'action qui se déploie capital avant ses crises cycliques, la charge la plus blessure tombe sur les travailleurs. Dans le travail structurel à la précarité du capital (subsomption réelle) peut ajouter d'autres formes de précarisation, les contrats temporaires, travail à temps partiel, la réduction de la partie fixe de la rémunération de la main-d'œuvre, l'augmentation des performances de l'action conditionnelle, les objectifs, la réduction les droits du travail, non-respect du droit du travail, la flagellation sur la représentation syndicale des travailleurs, l'externalisation des portions de plus en plus du processus de production, etc.

**Mots-clés:** précarité de l'emploi; représentation syndicale; Cour du Travail.



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. OFENSIVA CONTEMPORÂNEA DO CAPITAL.....</b>	<b>13</b>
1.1 Terceirizações .....	22
1.3 Sindicalismo, sindicatos e o acesso à Justiça do Trabalho .....	28
<b>2. DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS .....</b>	<b>34</b>
<b>3. ANÁLISE .....</b>	<b>69</b>
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>88</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>91</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Nosso objetivo nesta dissertação é compreender como o recurso à Justiça do Trabalho responde às demandas dos trabalhadores frente à atual ofensiva do capital - notadamente em face de uma de suas principais estratégias, a das terceirizações - à luz dos processos movidos pelo SINTTEL-MG (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais) contra as empresas do Grupo Algar, no período de 2009 a 2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia. Para tanto, buscamos analisar um total de quatro processos: processo 1818/09-134, processo 21/11-043, processo 2621/12-043 e o processo 2511/13-043.

O interesse pelo tema do recurso à justiça surgiu por duas vias: na graduação, quando trabalhamos com a reestruturação produtiva, em uma pesquisa de estudo de caso de uma unidade de circulação do capital do setor varejista na cidade de Uberlândia, fruto de uma pesquisa iniciada em um projeto de PIBIC que culminou na minha monografia da graduação em Ciências Sociais, e logo após a conclusão da graduação, quando estávamos cursando o Mestrado em Ciência do Trabalho na *Université Catholique* de Louvain, com o projeto de pesquisa sobre a subcontratação de trabalhadores imigrantes ilegais na Bélgica.

Retornei ao Brasil no momento em que tramitava na Câmara dos Deputados a votação do Projeto de Lei 4330/2004, que regulamentava a terceirização na legislação brasileira. Dessa forma, pude observar a recorrência e a importância do tema para a apreensão do sistema capitalista em suas formas de ser, em seu movimento realmente existente e sua abrangência mundial. Mediante os fatos, o enfrentamento para a compreensão da realidade veio se adequando às possibilidades do meu universo de pesquisa.

Inicialmente, a proposta do projeto era compreender como o recurso à Justiça do Trabalho responde às demandas dos trabalhadores no cenário de flexibilização das leis trabalhistas, principalmente com a inclinação do Poder Público em altas instâncias de regulamentar o processo de terceirização. Para viabilizar essa análise, delimitamos um campo de pesquisa que envolvia dois importantes setores econômicos da região de Uberlândia, que vivenciam, de forma explícita ou não, o fenômeno da terceirização: a construção civil e o *telemarketing*. Essa delimitação ocorreu por meio da seleção de processos trabalhistas que envolviam quatro empresas desses determinados setores, quais sejam: *Mor Construtora Ltda*, *Conel Construtora Ltda*, *Algar Telecom* e *Callink Serviços de Call Center Ltda*, no período de 2008 a 2014. Das quatro empresas selecionadas, por meio de uma busca no sistema interno do

TRT no arquivo do foro de Uberlândia, estavam arquivados 249 processos da *Mor Construtora Ltda*, 261 da *Conel Construtora Ltda*, 2020 da *Algar Telecom* e 351 da *Callink Serviços de Call Center Ltda*, e cerca de 40% desses processos envolviam, de alguma maneira, a terceirização. Ao nos depararmos com tamanho volume de processos, entramos em concordância sobre a impossibilidade da análise desses processos para uma dissertação de mestrado, e redefinimos o objeto para os quatro processos movidos pelo SINTTEL-MG contra as empresas do *Grupo Algar*, no período de 2009 a 2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia.

Para tornar realizável a pesquisa, delimitamos a pesquisa com o intuito de abarcar os trabalhadores de *telemarketing*, uma vez que esse setor é característico da implementação sistemática dos artifícios da reestruturação produtiva e da flexibilização de leis trabalhistas, tanto que, ao vermos o número de processos trabalhistas supracitados, as empresas de *telemarketing* pesquisadas configuravam a maior soma. Portanto, restringimos nossa análise justamente na empresa que apresentava um maior número de reclamações trabalhistas, a *Algar Telecom*. Faremos referência ao longo desta dissertação ao SINTTEL-MG, sindicato que representa os trabalhadores da empresa de telecomunicações escolhida, entretanto ele não é o nosso objeto de estudo diretamente.

Procuramos colocar em relevo na análise dos processos três perspectivas. Em primeiro lugar o julgamento quanto à reclamação trabalhista feita, o nosso objeto em si, a resposta da Justiça do Trabalho à demanda do trabalhador; em segundo, a condição de trabalho do trabalhador, que está nos processos representado pelo sindicato, o que por meio dos processos pode-se verificar a realidade laborativa dos trabalhadores da empresa *Algar*; e em terceiro a conduta empresarial que essa unidade do capital mantém nas suas relações trabalhistas.

Esta dissertação está dividida em três capítulos. O primeiro capítulo começa com um resgate bibliográfico do contexto atual de ofensiva do capital, discutindo as crises cíclicas do capitalismo, o padrão de acumulação de capital *fordista/taylorista*, a reestruturação produtiva, e o padrão de acumulação *toyotista* ou flexibilizado. O objetivo foi trazer o resgate bibliográfico com recorte de análise marxista para fundamentarmos com consistência em que bases analíticas a pesquisa realizada situou seu objeto.

Logo em seguida fazemos um debate mais específico sobre o tema da terceirização, buscando, para além das Ciências Sociais, mas também no Direito e na Administração, trazer a definição que mais contribui para o desenvolvimento da pesquisa:

Para Marcelino (2008), *terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo é a redução de custos com a força de trabalho e a*

*fragmentação da ação política da classe trabalhadora.* Uma vez que a não definição exata do que seja o fenômeno da terceirização, mais do que uma dificuldade acadêmica perante a definição da realidade, é uma posição política do capital para desarticulação dos trabalhadores e para a intensificação da exploração de sua força de trabalho. Política e economia seguem como indissociáveis também nessa modalidade, terceirização, da ofensiva do capital sobre condições de trabalho, proteção trabalhista e remuneração da força de trabalho.

Para a conclusão do primeiro capítulo, abarcamos rapidamente o tema do sindicalismo e o acesso dos sindicatos à Justiça do Trabalho. O objetivo foi apresentar uma breve discussão sobre o que costumamos chamar de crise do sindicalismo e uma das novas formas de atuação dos sindicatos para melhoria das condições de trabalho da classe que vive da venda da sua força de trabalho<sup>1</sup>: por meio do instrumento jurídico, mais especificamente por meio de ações coletivas impetradas na Justiça do Trabalho.

O segundo capítulo é dedicado estritamente à descrição dos quatro processos escolhidos para objeto da pesquisa. Como já supracitado, são os tais: processo 1818/09-134 de 21 de dezembro de 2009, que configura uma ação trabalhista contra *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*; processo 21/11-043 de 12 de janeiro de 2011 que configura uma ação trabalhista contra a *ENGESET* e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e do Mobiliário de Uberlândia (SINTICOM-TAP); processo 2621/12-043 de 10 de dezembro de 2012 que configura uma ação civil pública contra *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*; e o processo 2511/13-043 de 17 de outubro de 2013 que configura uma ação civil pública contra *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e *Algar S/A Empreendimentos e Participações*.

No terceiro e último capítulo dessa dissertação o objetivo é analisar os processos à luz do debate teórico. Para tanto, fazemos uma breve apresentação das partes, primeiro do Grupo Algar e em seguida do SINTTEL-MG, para nos situarmos sobre as instituições que compõe o nosso objeto de pesquisa. E por fim, partimos para a análise dos processos, primeiro ressaltando elementos comuns a todos eles e em seguida as particularidades de cada um. Dos elementos comuns, destacamos o caráter das ações propostas, em que duas configuram ação trabalhista e duas, ação civil pública. A diferença básica entre ambas é o alcance do direito postulado, a ação trabalhista é restritiva a um número específico de trabalhadores e a ação civil pública postula um direito que abrange uma coletividade ou

---

<sup>1</sup> A expressão “classe-que-vive-do-trabalho” é de Ricardo Antunes, apresentada pela primeira vez em *Os sentidos do trabalho*, São Paulo: Boitempo, 1999, e designa, certamente, o universo de homens e mulheres que vendem sua força de trabalho em troca de um salário, dentro da fórmula que expressa o movimento M-D-M'. Aqui utilizamos classe que vive da venda da sua força de trabalho como maneira de fixar, na própria expressão, o conteúdo ao qual Antunes já havia aludido.

categoria de indivíduos/trabalhadores. Nesse aspecto, pode-se observar que a instituição de representação dos trabalhadores, o sindicato, via Justiça do Trabalho versa sobre direitos e conquistas não só coletivos, mas também individuais. Essas duas categorias opostas e complementares - coletivo/individual, ultrapassam os limites restritivos conceituais, uma vez que tais direitos e conquistas podem ramificar-se para outros trabalhadores do grupo *Algar*, trabalhadores de outras empresas, outras categorias de trabalho e/ou outras bases territoriais nacionais.

Nesse trabalho, destacamos também o caráter de substituto processual que o SINTTEL-MG utilizou para propor todas as ações. Como está exposto na revisão teórica, esse direito da instituição de representação dos trabalhadores, o sindicato, propor, frente ao Poder Judiciário, ação na qualidade de substituto processual, foi uma conquista árdua e relativamente recente dos trabalhadores. Assim também está presente nos quatro processos a tentativa, por parte do *Grupo Algar*, de contestar esse direito, alegando a ilegitimidade do sindicato em representar os trabalhadores e/ou a categoria como substituto processual frente à Justiça do Trabalho. Em resposta favorável ao direito já conquistado, em todos os processos analisados, foi refutada a argumentação do grupo empresarial, sendo os Tribunais do Trabalho (Foro de Uberlândia, Foro de Belo Horizonte e Superior do Trabalho) e o Supremo Tribunal Federal, veementes na garantia legal aos trabalhadores e sindicato.

O *Grupo Algar*, como podemos constatar pelas pesquisas tratadas nessa dissertação, tem como desígnio quebrar a resistência sindical. Para tanto se vale de inúmeros artifícios para manipular e angariar adeptos à política e cultura do capital. Isso não é um mérito da *Algar*, o grupo simplesmente segue a cartilha e o modelo de gestão do capital internacional neoliberal. Suas práticas fazem parte da recomposição da hegemonia capitalista, que vem de mãos dadas com uma ofensiva do capital sobre a classe que vive da venda da sua força de trabalho.

## 2. OFENSIVA CONTEMPORÂNEA DO CAPITAL

Partimos nossa análise teórica das obras *O Capital* de Karl Marx e *A ontologia do ser social* de Gyorgy Lukács em que o *trabalho* é abordado como atividade central na vida social humana. Considerando-o como o processo por meio do qual ocorre objetivação de um projeto previamente ideado, o *trabalho*, nessa perspectiva, é o complexo determinante da humanidade que permitiu o salto qualitativo do ser orgânico para o ser social. Portanto, valhamo-nos da contribuição teórica desses autores, para nesta dissertação também admitir o *trabalho* como protoforma da práxis humana e inerente à condição do homem, ou seja, o trabalho é a forma originária, fundante (modelo) do conjunto das atividades humanas, no exato sentido de que ela apresenta, pela primeira vez, o que é inerente a todas as demais atividades do ser social, a dimensão teleológica, da consciência, ou seja, de se imprimir ao objeto um projeto previamente concebido.

O trabalho, considerado em seus elementos abstratos e mais simples, é atividade vital, expressão específica do ser social. Quando, entretanto, o trabalho se estrutura no balizamento de uma sociedade de classes, como a capitalista, ele passa a ser determinado pelas relações sociais de produção correlatas. No caso do capitalismo, o processo de trabalho é controlado pelo capital e o produto não pertence ao produtor direto. Ao invés de atividade autônoma, o trabalho se efetiva em meio à sua subsunção real ao capital.

Antes de nos debruçarmos sobre o tema, é preciso que conheçamos como o *trabalho* se encontra no contexto atual. Nesse sentido, buscamos em *Mészáros* a discussão a qual o *trabalho* em sociedades capitalistas está real e estruturalmente subordinado (ou subsumido, nos termos utilizados por Marx) ao capital.

O autor defende que a mediação entre os seres humanos e seu intercâmbio com a natureza determinam o metabolismo social. O sistema de mediações tem como característica fundamental reproduzir a vida individual e societal do homem. Este sistema denominado como *sistema de mediações de primeira ordem* tem como funções vitais: regular a atividade biológica de acordo com os recursos exteriores; regular o processo de trabalho com intercâmbio comunitário com a natureza para satisfazer as necessidades humanas; estabelecer um sistema de trocas compatível com as necessidades, visando aperfeiçoar os recursos naturais e produtivos existentes; organizar, coordenar e controlar as atividades materiais e culturais para reprodução de um sistema social cada vez mais complexo; alocar racionalmente os recursos materiais e humanos disponíveis para evitar escassez; e construir e organizar

regulamentos societários para toda a totalidade dos seres sociais, em conjunção com as demais determinações e funções das mediações de primeira ordem (Mészáros, 2002).

Entretanto, com o advento do sistema capitalista, emerge com ele seu *sistema de mediações de segunda ordem*, que tem como característica fundamental reproduzir e desenvolver o capital. Essas mediações de segunda ordem subordinam as funções reprodutivas sociais, conseqüentemente às mediações de primeira ordem, à sua função vital de expansão do capital e auto reprodução como sistema de mediações que determinam o metabolismo social. É nesse sentido que resgatamos o já dito acima: o trabalho está estruturalmente subordinado ao capital. Para além de elementos alienantes e fetichizantes, que sucumbem as necessidades humanas ao constante crescimento do valor de troca, citaremos mais alguns elementos fundamentais para manutenção do sistema de mediações de segunda ordem: separação e alienação do trabalhador com os meios de produção; imposição e poder de mando, sobre os trabalhadores, dessas condições objetivas e alienadas; personificação do capital voltada para a reprodução e expansão desse; personificação dos trabalhadores como *trabalho* reduzindo a identidade do sujeito e aumentando a dependência desses com o capital historicamente “dominante”. Dessa forma, as funções produtivas e o processo de trabalho social não são definidos por aqueles que produzem, mas sim por aqueles que o controlam. Distinção e separação clara entre trabalhadores e detentores do capital. (Mészáros, 2002).

Ainda segundo Mészáros (2002), o sistema de mediações de segunda ordem é sustentado pelo tripé capital (propriedade privada burguesa dos meios de produção), trabalho (sobre o regime de assalariamento, que comporta múltiplas formas de compra, venda e controle sobre a força de trabalho) e Estado (poder político propriamente dito, ou seja, aparato jurídico-repressivo, ou sociedade política). O que acarreta uma organização e controle totalizantes do metabolismo societal. O trabalho, sob essa ordem, reveste seu sentido original de atividade singular da práxis humana com a roupagem da subordinação a uma relação social heterônoma, o capital, que busca ressignificar o trabalho como um simples fator de produção, comandado pelo ímpeto do capital e a necessidade de auto-reprodução deste.

Com base no autor citado logo acima, a subordinação do sistema de primeira ordem ao sistema de segunda ordem; a expansão e sobreposição do valor de troca ao valor de uso; a necessidade de auto-reprodução e expansão do capital a qualquer custo; a produção baseada na exploração do trabalhador e na propriedade privada; a tendência à diminuição da taxa de lucro; entre tantos outros fatores, ou dimensões, inerentes ao mecanismo de vigência do capital e seu metabolismo social próprio, torna-o estruturalmente destrutivo. Isso se manifesta

em suas crises estruturais cíclicas, e em contexto mais atual, em um contínuo depressivo (Mészáros, 2002).

A cada estratégia de ação que o capital implanta diante de suas crises cíclicas, o meio ambiente e os recursos naturais são devastados, comportando, eventualmente, formas de regulação no ritmo com que estes são exauridos, sob pena de o capital encontrar limites à sua reprodução ampliada; mas, inegavelmente, a maior carga de prejuízo recai sobre os trabalhadores. A força de trabalho é progressivamente sujeitada à precarização das suas condições de *trabalho*. À precarização estrutural do trabalho ao capital (subsunção real) podem se acrescentar outras formas de precarização, como: contratos temporários, trabalho em tempo parcial, redução na parcela fixa da remuneração da força de trabalho e aumento da parcela condicionada a desempenho, metas, etc.

Para melhor compreensão da situação em que o *trabalho* se encontra no contexto contemporâneo, fundamentamo-nos principalmente em Antunes, preferimos analisá-lo inserido nos padrões de acumulação de capital recorrentes desse metabolismo societal vigente. Para tanto, faremos um breve resgate do principal padrão vigente no século XX, o fordista/taylorista, e a emergência, no final desse século, de um padrão mais flexível, que se habituou denominá-lo *toyotista*.

O padrão fordista/taylorista de acumulação de capital foi desenvolvido no início do século XX. O empresário Henry Ford, aplicando o que vinha das contribuições do engenheiro Frederick Taylor, começa a pensar uma nova forma de organização do trabalho para sua fábrica de automóveis baseada em uma administração cientificista. Várias mudanças foram implementadas, desde automação e inovações tecnológicas até novas formas de gestão empresarial. Da fábrica de Ford, a sua forma de configuração do processo produtivo ganhou espaço no mundo e em pouco tempo tornou-se padrão de acumulação de capital do metabolismo societal vigente.

Nesse momento, gostaríamos de destacar, antes de indicar os elementos básicos do fordismo, que é com o advento desse padrão que ocorre a consolidação da separação clara entre a elaboração e a execução no processo de trabalho. Essa separação vinha ocorrendo gradativamente desde que a produção societal se pautava na expansão e reprodução do capital, mas é nesse momento que ela efetivamente se consolida.

O binômio fordismo/taylorismo se fundamenta em: uma produção massificada de produtos homogeneizados; uma estrutura verticalizada, hierarquizada e racionalizada ao máximo com objetivo de diminuir o tempo de produção das mercadorias e aumentar o ritmo de trabalho; um trabalho extremamente fragmentado em atividades simples, interligado por



esteiras e com tempo ditado em cronômetro; uma minimização do ‘saber fazer’ do trabalhador, transformando-o em um operário-massa semiqualficado, apêndice da maquinaria; uma extração de mais-valia intensiva e extensiva sobre o trabalho; e uma acumulação intensiva de capitais (Antunes, 2009).

Articulado ao padrão fordista/taylorista o Estado define suas políticas públicas no sentido de mediar à relação antagônica entre o capital e o trabalho. Segundo Antunes:

Pode-se dizer que junto com o processo de trabalho taylorista/fordista erigiu-se, particularmente durante o pós-guerra, um sistema de “compromisso” e de “regulação” que, limitado a uma parcela dos países capitalistas avançados, ofereceu a ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser *efetiva, duradoura e definitivamente* controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado. ( 2009, p.40).

O Estado, como mediador entre classes antagônicas, tem o papel de garantir o modelo societal de reprodução do capital e, por outro lado, assegurar que a classe trabalhadora reconheça como legítima essa estruturação social. Esta articulação definiu alguns compromissos para as partes integrantes: os trabalhadores ganharam maior poder de barganha política, mas perderam controle sobre o processo de trabalho; os empresários ganharam maior fluxo de investimento estatal na economia, mas cederam mais às pressões políticas da classe trabalhadora; e o Estado garantiu benefícios sociais à população, e ainda crescimento da demanda efetiva do mercado aos empresários (ESPING-ANDERSEN, 1995). Andersen aponta que nesse momento havia uma tentativa de “desmercadorização” do indivíduo, já que os serviços prestados à população eram encarados como direitos e independiam diretamente do mercado. Como mencionada acima, apesar dos trabalhadores apresentarem relativo aumento do poder de negociação política na relação capital-trabalho, essa barganha só era possível se a luta dos trabalhadores, almejando uma mudança estrutural para a fomentação de uma sociedade emancipada do capital, fosse esquecida e posta a perder de vista. Consequentemente, o movimento sindical nesse momento, apesar de ampliado, passa a defender interesses sociais-democratas, acordados entre as partes dessa articulação sócio-política econômica. Essa caracterização do metabolismo social foi denominada como Estado de bem estar social ou *Welfare State*, ou mesmo fase Keynesiana de social-democracia (Antunes, 2009).

Entretanto, este contexto político econômico social do pós-guerra começa, nos anos 1970, a dar seus sinais de saturação, que se evidenciaram: na diminuição da taxa de lucros pelo aumento do preço da força de trabalho, ocasionado principalmente pelas lutas sociais; na retração do consumo, que já não mais sustentava a produção em massa do padrão

taylorista/fordista; na diminuição do poder de investimento do Estado; no crescimento do capital financeiro com relativa autonomia ao capital produtivo; na maior concentração de capitais por empresas monopolistas e oligopolistas; na desestruturação da articulação entre capital, trabalho e mediação estatal, pela necessidade da diminuição das garantias sociais e pela incapacidade do Estado de manter um aumento progressivo de demanda efetiva; e na ascensão de privatizações e de flexibilização do processo produtivo (Antunes, 2009).

Essa saturação do padrão fordista/taylorista de acumulação articulada com a política de Estado keynesiana, provocada por uma superprodução que culmina em taxa de lucro decrescente e uma transferência crescente de capitais para o setor financeiro, é a expressão não só de uma crise de padrão acumulativo de capitais, mas sim de uma crise estrutural do capital, resultado de sua lógica destrutiva, que demonstra a incapacidade de controle e harmonização do metabolismo societal do capital que se acreditava no pós-guerra (Antunes, 2009).

O capital buscou solucionar a crise do fordismo/taylorismo reorganizando o metabolismo societal para manutenção da base deste para a reprodução do capital. Ainda me valendo de Antunes:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e desmontagem do setor produtivo estatal, [...]; a isso se seguiu também um intenso *processo de reestruturação produtiva e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2009, p.33)

A mencionada reorganização do capital ocorreu em países centrais da economia capitalista, como EUA, Europa e Japão. Nos países de capitalismo tardio, subdesenvolvidos, em que a política do Estado de bem estar social não se consolidou, havendo, em geral, quando muito um arremedo dessa política (o nacional-desenvolvimentismo), essa reorganização produtiva é subordinada e dependente aos países desenvolvidos que estão em posição central na nova divisão internacional do trabalho.

Para a retomada da hegemonia social e dos processos de dominação nas mais distintas esferas de sociabilidade, o capital se pauta, em termos ideológicos, em discursos de defesa da subjetividade e do individualismo, em contrapartida a formas de sociabilidade e coletividade. Citando Andersen novamente, ocorre gradativamente o que se pode denominar de “remercadorização” do indivíduo, em que a lógica de emancipar o sujeito da dependência do mercado é invertida e o objetivo passa a ser inserir e aumentar a dependência dos indivíduos aos imperativos do mercado.

Na esfera produtiva, essa reorganização, se baseia em uma maior flexibilização do processo de acumulação de capital, com avanço tecnológico significativo, novas formas de gestão do trabalho, mescla de elementos de continuidade e descontinuidade do padrão fordista/taylorista. Mas de forma geral, essa acumulação flexível se caracteriza por intensificar o processo de exploração do trabalho, aumentar o desemprego estrutural, enxugar a estrutura fabril, dividir o trabalho globalmente, reorganizar e desenvolver o capital financeiro, decrescer progressivamente o valor de uso das mercadorias, entre outros fatores que demarcam essa fase do capital. Dessas novas formas de gestão, o destaque é dado às iniciativas implantadas na indústria automobilística japonesa, Toyota, diante das dificuldades de reconstrução do Japão no pós-guerra. E foi comumente denominado como modelo japonês ou toyotismo (Antunes, 2009).

O assim chamado toyotismo é, *a priori*, um conjunto de modificações na gestão da Toyota implantada pelo seu engenheiro Taiichi Ohno com o objetivo de superar a crise do pós-guerra no Japão, que posteriormente se dissemina para o capital mundial. Racionalizar ao máximo a produção, maximizar a eficiência do trabalhador e cortar gastos eram necessidades primeiras para a “sobrevivência” da empresa. Nessa perspectiva, o processo produtivo fundamentou-se em:

- Produção heterogênea, “puxada” pela demanda e com vistas às especificidades do mercado consumidor;
- Organização do trabalho em equipe, exigindo um trabalhador multifacetado que desempenha várias funções ao mesmo tempo;
- Flexibilização da estrutura do processo produtivo, adequando-se à nova organização do trabalho, em que um indivíduo desempenha várias funções dentro deste processo;
- Maximização do aproveitamento do tempo, o denominado *just in time*, no qual intensifica-se o ritmo do trabalho, eliminando ao máximo os pequenos intervalos de não-trabalho no decorrer da jornada dos trabalhadores;
- Funcionamento geral do processo produtivo pelo sistema de *kaban*, no qual placas e/ou senhas determinam reposição de peças e estoques, mantendo sempre pequenas proporções de armazenamento;
- “Horizontalização” do complexo produtivo, concentrando-se em etapas centrais da produção do seu segmento e terceirizando, subcontratando e/ou fazendo parceria com outras empresas para etapas secundárias desse processo produtivo;

- Organização dos Círculos de Controle de Qualidade, excitando os trabalhadores a pensarem novas formas de aprimorar o desempenho das equipes, conseqüentemente, melhorando a produtividade da empresa e apropriando-se do saber-fazer intelectual e cognitivo do trabalhador;
- Desenvolvimento de políticas salariais de bonificação vinculadas ao aumento da produtividade.

Essa reconfiguração do metabolismo societal, com desenvolvimento de formas mais flexíveis para a acumulação de capitais, trouxe consigo inúmeras conseqüências para realidade social do homem contemporâneo. Atenho-me neste momento a elucidar algumas delas, concentrando-me mais na esfera do *trabalho*, mas tendo consciência que são intimamente inter-relacionadas e que nessa dissertação me restrinjo a algumas delas.

Para elucidar essas conseqüências inicio falando sobre um dos fatores mais importantes da reestruturação produtiva: a intensificação do processo de trabalho. Com avanços tecnológicos, maior controle do tempo e algumas mudanças de gestão e organização do trabalho obtém-se um ritmo mais elevado e uma diminuição dos espaços de tempo de não-trabalho da jornada laborativa. Somada e/ou concomitante a isso está a exigência da polivalência funcional dos trabalhadores, diferente do fordismo, em que a especialização no processo de trabalho era elevada ao máximo, no que denominamos de toyotismo, é determinado ao trabalhador o desempenho de múltiplas tarefas ao mesmo tempo. A intensificação e a polivalência no processo de trabalho são fatores estratégicos do capital que reduzem a quantidade de força de trabalho e conseqüentemente os gastos demandados por essa parcela tão especial do processo de reprodução do capital. Segundo Dal Rosso:

(...) a forma como o sistema Toyota resolve a questão da intensidade, podemos afirmar que é um sistema que eleva o grau da intensidade a um ponto que nenhum outro sistema conseguira jamais alcançar. (...) Os procedimentos pelos quais a intensidade do trabalho é aumentada são: a) a redução do número da mão-de-obra empregada; b) a implantação do sistema de um operário-diversas máquinas; c) a implantação do sistema de um operário-diversas máquinas com operações diferentes; e d) o controle da sistemática de trabalho através do sistema kaban. Tais instrumentos possibilitam reduzir o trabalho não produtivo ao mínimo possível e reter somente o trabalho que acrescenta valor. (2008, p.69)

Constata-se, com isso, a diminuição do operariado ‘estável’ (ou menos instável), inversamente proporcional ao crescimento de um *subproletariado* ‘instável’ e precarizado. Como acompanhado acima, a flexibilização do processo produtivo, as inovações tecnológicas e a intensificação do trabalho, diminuem consideravelmente a quantidade de trabalhadores necessários para compor os quadros fixos de força de trabalho nas unidades de reprodução do capital. Em contrapartida, para suprir as demandas desse padrão de acumulação mais flexível,

desenvolve-se um *subproletariado* ‘instável’, mais precarizado pelo trabalho parcial, temporário, subcontratado e/ou terceirizado, com médias salariais baixíssimas e muitas vezes marcado pelo recorte de gênero e etnia, através do trabalho de mulheres e imigrantes. O que se observa, em âmbito geral, é a superexploração do trabalho elevada ao máximo. Confinante à deterioração das condições de efetivação da força de trabalho há uma política de remuneração com salários baixíssimos, muitas vezes até mesmo os salários-mínimos são burlados por meio de comissões, salário-por-peça, fragmentação da jornada, informalidade e também pela formalidade de políticas neoliberais que veem destituindo, absoluta e relativamente, os trabalhadores de conquistas históricas na legislação trabalhista.

Verifica-se, também, a extensão do desemprego estrutural, sendo um fato intrínseco a essa nova configuração do metabolismo societal do capital. O setor industrial é o que conseqüentemente mais sofreu baixas na quantidade relativa e absoluta de postos de trabalho, já que foi o centro do processo de reestruturação produtiva, mas atinge até mesmo setores que cresceram e expandiram nesse novo contexto, como o de serviços. A taxa de desempregados já não cumpre mais aquela função restrita de exercito de reserva como fator atenuante de contensão da luta do movimento operário à época de glória do estado de Bem-estar social; mais do que isso, na realidade contemporânea, o desemprego estrutural excluiu contingentes inteiros de trabalhadores do mercado de trabalho sem perspectiva de reincorporação nos seus nichos de trabalho. O desemprego passa de condição temporária da vida de cidadãos economicamente ativos, para muitas vezes, tornar-se condição permanente desses trabalhadores extirpados do trabalho. Resta a essas pessoas, considerando o contexto presente, submeterem-se as mais precarizadas condições e formas de trabalho, desde o mercado informal até a constituição do *subproletariado*.

É preciso destacar ainda, o quão nesse contexto de um padrão mais flexível, acentuou-se a divisão do processo produtivo em etapas de trabalho espacialmente distintas e distantes, muitas internacionalmente interligadas. A “horizontalização” e o enxugamento das estruturas (físicas) empresariais/fabris facilitam essa maior mobilidade espacial à procura de locais com menor custo de instalação e força de trabalho mais barata, reforçando um caráter mais fluido e flexível do capital contemporâneo com ampla possibilidade de mudanças estratégicas para maiores ganhos e com menores perdas. Entretanto, essa fragmentação do processo produtivo, dificulta tanto a apreensão da cadeia produtiva como um todo, quanto inviabiliza as movimentações coletivas de acúmulo político dos trabalhadores. Então, a classe que vive do trabalho se torna mais heterogeneizada e complexa, influenciando diretamente para o declínio do movimento sindical nesse momento (Antunes, 2009).

É possível admitir, que nesse contexto histórico de reestruturação produtiva, o capital está mais fluido, flexível e enxuto, com amplas possibilidades de ação nas mais diversas esferas da realidade social, em contrapartida a uma precarização das condições de trabalho, com intensificação e diversificação da superexploração da força de trabalho. Pautados em uma política neoliberal, que respalda essa *reestruturação produtiva* e legitima o processo contemporâneo da ofensiva do capital.

A expansão de formas de gestão do capital mais flexibilizadas, muitas delas baseadas no modelo japonês, vão assumindo formas nacionais na medida em que são incorporadas à regiões econômicas com distintos contextos históricos. No Brasil, país subordinado ao centro do capital, nas décadas de 1950 a 1970, vigorou a expansão de um capitalismo industrial pautado em baixos salários e intensificação de extração de mais-valia absoluta e relativa. Só a partir dos anos 1980, esse padrão de acumulação brasileiro começa apresentar algumas modificações que vão ao encontro da flexibilização dos processos produtivos e das políticas neoliberais. Druck (1999) aponta um “etapismo” do processo lento e gradual de aplicação do que se denominou chamar de *toyotismo* na realidade brasileira.

Na passagem da década de 1970 para a de 1980, como tentativa de resposta ao período de recessão econômica e às mobilizações operárias por maior participação e democracia foram implantadas os Círculos de Controle de Qualidade. Entretanto, tanto pela resistência dos sindicatos quanto pela forte hierarquia verticalizada das estruturas fabris essa iniciativa perde força pouco tempo depois. Ainda em meados dos anos de 1980, a com um rápido período de retomada do crescimento econômico, centralizadas principalmente no setor automotivo, são inseridas mais práticas típicas da organização *toyotista*, como o *just-in-time* e os programas de Qualidade Total. Mas é na década de 1990 que a reorganização do trabalho com inspiração no modelo japonês abrange mais setores econômicos e começa a efetivar-se a nível nacional pautado em políticas econômicas neoliberais (Druck, 1999).

A década de 1990 é emblemática para a consolidação da reestruturação produtiva no Brasil, uma vez que é a partir de Fernando Collor, e mais precisamente de Fernando Henrique Cardoso, que a política neoliberal é tomada de forma efetiva pelos governos. No momento atual ela está mais expressiva e suas consequências mais significativas. As mudanças se caracterizam por: inovações tecnológicas e informacionais na gestão empresarial, enxugamento das empresas e intensificação das formas de superexploração do trabalho. Pode-se perceber que o fordismo vem se mesclando com o padrão flexível de acumulação capitalista. Valendo-me, mais uma vez de Antunes (2009):

As propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada, de desindustrialização tiveram, inicialmente no governo Collor e posteriormente no governo Fernando Henrique Cardoso, forte impulso, uma vez que ambos, cada um a seu modo, se adaptaram e seguiram no essencial uma política de corte neoliberal, paralelamente à retração da força de trabalho industrial, ampliou-se também o *subproletariado*, os *terceirizados*, os *subempregados*, ou seja, as distintas modalidades do trabalhador precarizado. (p.235).

O contexto é de mudança do padrão de acumulação que reestrutura o processo produtivo, na tentativa de minimizar a crise estrutural inerente ao capital. Para tanto, se mescla elementos de continuidade, do binômio fordismo/taylorismo, e de ruptura desse, com emergência de novas formas mais flexibilizadas, adequadas às particularidades do momento histórico para a reprodução do capital e sua hegemonia no metabolismo societal.

### 1.1 Terceirizações

É nesse contexto que se insere atualmente o fenômeno da terceirização. Mas o agenciamento de força de trabalho está presente desde os primórdios manufatureiros do modo de produção capitalista. Difundida desde o setor da produção até o de serviços, a terceirização ainda cria divergências quanto a sua definição. Trarei, portanto, a definição que mais contribuirá para o desenvolvimento da pesquisa, qual seja:

(...) terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo é a redução de custos com a força de trabalho e a fragmentação da ação política da classe trabalhadora (MARCELINO, 2008).

A não definição exata do que seja o fenômeno da terceirização, mais do que uma dificuldade acadêmica perante a definição da realidade, é uma posição política do capital para desarticulação dos trabalhadores. Normalmente identificados como prestadores de serviços, enfraquecendo a percepção do trabalhador quanto à relação de trabalho assalariado entre si próprio e as empresas que o contratam e as que contratam a prestação de serviços, ou seja, a empresa contratante e a subcontratada. Consequentemente isso fragmenta as possibilidades de luta em conjunto, uma vez que o trabalhador não se identifica como empregado da empresa contratante, mesmo que desempenhe a mesma função dos trabalhadores de tal empresa.

O termo terceirização surgiu no final da década de 1970 no Rio Grande do Sul, quando pensando a subcontratação admitiu o trabalhador um terceiro na relação entre duas empresas. Pelo que pesquisei, esse termo é um “charme”, um neologismo, exclusivamente brasileiro, observado que em outras línguas como o francês, o espanhol, o inglês, o italiano e o próprio português de Portugal, utiliza-se o termo subcontratação.

Na busca, neste momento do trabalho, em construir um conceito de terceirização, é preciso percorrer duas áreas que debatem muito o tema: o Direito e a Administração. Não desconsideramos o acúmulo feito pelas Ciências Sociais, mas estas se ativeram mais às consequências causadas pelo fenômeno do que precisamente num esforço de definição que contribua para a articulação política dos trabalhadores.

No que tange à Administração, terceirização se remete sempre a ideia de técnica moderna/inovadora de gestão e gerenciamento de empresas. Baseados em um discurso vazio e unilateral que se vale de termos consagrados no senso-comum para justificar a implementação, não de uma estratégia de redução de custos com a força de trabalho, mas sim de uma direção natural do homem em busca de mais qualidade e maior desenvolvimento, exigindo a focalização empresarial em sua atividade principal. Nessa perspectiva a redução dos custos com capital variável e a fragmentação da classe que vive do trabalho seriam apenas consequências e não a causa primeira da terceirização.

Esse discurso de desenvolvimento e focalização empresarial é levado ao extremo, não havendo limites para terceirizar atividades da empresa. Marcelino cita em sua dissertação de mestrado, que a atividade-fim de uma empresa pode variar de tempos em tempos, e hoje o que considerado como atividade-fim amanhã pode ser atividade-meio. Nas modernas montadoras de veículo, a montagem propriamente dita do veículo já não configura a atividade-fim da empresa, mas sim o desenvolvimento de projetos e o avanço tecnológico. Se introduzido até o fim essa lógica, qualquer atividade da empresa pode ser terceirizada (Marcelino, 2004).

Segundo Alvares, um autor da área, a empresa moderna com foco na qualidade deve essencialmente implementar as terceirizações. Pois a empresa inserida nessa lógica deve passar a terceiros as atividades da cadeia produtiva que agregam pouco valor, e concentrar-se nas que agregam mais valor ao produto. Para essas empresas a qualidade final do produto e sua inserção competitiva no mercado só serão alcançadas por meio do vínculo contratual entre uma empresa contratante e outra subcontratada.

Ao analisarmos a bibliografia administrativa sobre o tema, os benefícios trazidos pelo fenômeno da terceirização podem ser resumidos em: centralidade no processo produtivo; flexibilização da capacidade produtiva da empresa; desenrijecimento da cadeia produtiva; melhor qualidade e maior competitividade da mercadoria; redução de gastos; enxugamento de capital fixo e variável da empresa; desenvolvimento de meio propício para inovações; crescimento de pequenas e médias empresas; desenvolvimento de novos nichos de mercado; e ampliação de postos de trabalhos.



Mas também advertem sobre seus riscos: perda do controle da gestão do capital sobre a empresa; queda da qualidade do produto; o alto custo que pode gerar algumas terceirizações; observar bem quais setores estratégicos não devem ser realizados por terceiros; a escolha da empresa subcontratada; abusar no volume das terceirizações; criar dependência econômica entre a contratante e a contratada; o cuidado com o movimento sindical para não tornar um entrave; assegurar-se das brechas que a legislação possui para que também não barre a execução das atividades terceirizadas.

Na área administrativa, de gestão do capital, o fenômeno das terceirizações cumpre bem a sua função, reduzindo custos com a força de trabalho e fragmentando a ação política coletiva dos trabalhadores. O máximo que se encontra de o crítica ao fenômeno são algumas advertências que os gestores devem se atentar para não errar na sua implementação. De forma sintética a terceirização é admitida na Administração como um mecanismo moderno de gestão empresarial.

Como vimos, a gestão empresarial executou, e coube e ainda cabe ao Direito legislar sobre as terceirizações. Sua vivência no meio social antecedeu a sua normatização.

No que tange à área do Direito, a bibliografia sobre o tema apresenta duas direções divergentes entre si. Uma que vai ao encontro da posição adotada pela área administrativa, apoiando sem restrições o fenômeno da terceirização, configurando o caráter da maioria dos profissionais dessa área; e a outra criticando veementemente como o processo vem acontecendo e como os trabalhadores estão sendo afetados por tal prática, sendo expoentes dessa vertente autores como: Marcio Tulio Viana, Jorge Luiz Souto Maior, Reginaldo Melhado e Alysson Mascaro.

Autores dos meados dos anos de 1990 produziram livros em espécie de manuais de como terceirizar sem esbarrar em problemas com a Justiça do Trabalho, resultado de experiências de profissionais na área que prestavam consultoria às empresas. A exemplo da área administrativa esses advogados encaram a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) como um obstáculo ao desenvolvimento nacional, à modernização de novas técnicas de gestão empresarial, à ampliação do mercado, etc. São desta perspectiva autores como Jerônimo Souto Leiria, Newton Dornelles Saratt e Carlos Eduardo Souto, como podemos ver na citação abaixo:

Terceirizar significa construir parcerias e priorizar o equilíbrio de forças. Terceirizar implica acabar com a subordinação. Terceirizar é olhar em volta, por cima e além dos muros, conviver mais com a comunidade, aumentar as trocas, estimular o surgimento de novos empresários, melhorar a renda da comunidade, combater também dessa maneira a pobreza e a fome. (LEIRIA, SOUTO e SARATT, 1992 P. 14-15)

A legislação trabalhista no Brasil, a exemplo de países de capitalismo central, desenvolve sua legislação trabalhista pautando-se na “máxima” do Estado protetor do trabalhador respaldando-o nas relações de trabalho com os empregadores, já que se acreditava impossível o trabalhador negociar individualmente seu contrato de trabalho sem que se gerassem péssimas condições de trabalho para tal. Portanto, consolida-se, na primeira metade do século XX, um direito do trabalho protetor – não desconsiderando jamais que a conquista do direito do trabalho, mesmo que muitas vezes abordada como uma dádiva Estatal, foi adquirida por meio de muita luta da classe que vive do trabalho. Entretanto, já em meados dos anos de 1960, percebem-se modificações na legislação trabalhista com nítida involução no processo de conquista de garantias trabalhistas, são exemplos disso: a permissão de redução salarial geral e transitória por meio de acordo sindical sempre que a empresa estiver em situação de vulnerabilidade econômica, por meio da Lei 4.923; a ampla liberdade aos empregadores para dissolução de contratos com trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS, Lei 5.107; em 1974 o desenvolvimento de empresas de trabalho temporário, Lei 6.119; a permissão para oscilação da jornada de trabalho e do salário por meio de acordo ou convenção coletiva, no artigo 7º da Constituição Federal; a inexistência de vínculo empregatício entre uma cooperativa e seus associados, em 1994 com a Lei 8.949; a contratação de trabalhadores a termo, com a Lei 9.601 de 1998; em 1999, com a medida provisória 1.779 que possibilita a contrato de trabalho em tempo parcial; o Enunciado nº331 que viabiliza a terceirização, o PL 4330 que visa ampliar a legalização das subcontratações.

Na área do Direito, diferente da Administração, não existe concordância quanto às quais atividades de uma empresa podem ou devem ser passadas a terceiros. E, ao analisarmos ao Enunciado legislativo que diz respeito ao tema, a licitude ou ilicitude do processo de terceirização está pautado na definição de atividade-fim e atividade-meio das empresas.

O Tribunal Superior do Trabalho editou, em 1993, o Enunciado nº 331 para formalizar, sem muitos questionamentos, um fato social que já estava inserido na realidade da vida do trabalhador. Vejamo-lo na íntegra:

Contrato de prestação de serviços. Legalidade - Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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 personalidade 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art.71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

No Enunciado, a terceirização não é ilegal desde que não atinja a atividade-fim da empresa contratante/tomadora, e que não haja subordinação direta entre o trabalhador e essa. Entretanto, a licitude ou a ilicitude da terceirização ficou pautada em algo abstrato e pouco definível objetivamente: o que é atividade-fim e atividade-meio de uma empresa, que é definida por ela mesma. Martins tenta trazer uma definição para sistematizar o conceito, mas permanece vago. Analisemos:

Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização, etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. Para o Direito Comercial, atividade-fim é aquela que consta no objeto do contrato social. É a atividade principal. A atividade-meio pode ser entendida como aquela atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. (MARTINS, 2005, p. 136)

Com isso, o Enunciado nº 331 propiciou a ampla e desmedida intermediação de força de trabalho, que antes era proibida no Brasil pelo Enunciado nº 256 do TST:

Contrato de prestação de serviços. legalidade (cancelada) - res. 121/2003, dj 19, 20 e 21.11.2003salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Segundo Souto Maior, juiz do trabalho, este Enunciado descaracteriza a função histórica do Direito do Trabalho de proteção ao trabalhador, levando em consideração estritamente o empreendimento empresarial. Burlando, desprezando e derrubando legalmente conquistas históricas dos trabalhadores, adquiridas por meio de muita luta para melhores condições de trabalho e vida.

Já autores como Leiria e Saratt, veem o Enunciado nº331 numa perspectiva positiva se abrandamento das rígidas leis trabalhistas impostas pela CLT. Segue:

Uma mostra que a Justiça do Trabalho vem reformulando seus conceitos está no abandono gradativo de defesa das garantias individuais em prol do ganho coletivo. Tradicionalmente, a empresa que contratava terceiros era considerada titular ou co-responsável (solidária) nas obrigações dos terceiros com seus empregados. Hoje depois do enunciado 331, essa responsabilidade excessiva foi retirada da figura da terceirização, constituindo o tomador de serviços como responsável solidário – ou complementar - da reclamação. Ele só é anunciado no caso da empregadora não ter

condições de cumprir seus compromissos e se estiver presente, como parte ré (reclamada), desde o início do processo principal (reclamatória trabalhista). (LEIRIA e SARATT, 1995, P. 25)

Como Enunciado nº 331 não possibilita uma definição objetiva sobre a licitude ou não do processo de terceirização, e deixa muitas brechas para que várias formas de subcontratação de força de trabalho aconteçam sem respaldo ao trabalhador. Nessa perspectiva, vários autores da área buscam de alguma forma estabelecer outros critérios de sugestão para regulamentar e/ou julgar casos que envolvam esse fenômeno.

Maior atenta para o fato de que o Enunciado nº331 não toma como critério para a legalidade da terceirização a especialidade da empresa contratada. Especialidade essa que está difundida no discurso dos gestores do capital para a implementação desse mecanismo nas empresas, em que contratando uma empresa especializada para desenvolver as atividades secundárias dentro do processo produtivo da empresa, a contratante poderia focar e se especializar mais em desenvolver sua atividade primária/fim. Com isso, o que vem ocorrendo é constituição de empresas de mera prestação de serviço para suprir a necessidade de uma empresa contratante, sem uma finalidade empresarial específica e sem idoneidade econômica. Em muitos casos essas empresas de mera prestação de serviços não contam com capital permanente que se possa recorrer em último caso para honrar com suas obrigações trabalhistas para com o contingente de trabalhadores por elas contratados. O juiz Souto Maior, nesse sentido argumenta que:

Em verdade o Enunciado nº331 ao dar guarida, do TST, à reivindicação da economia, no que tange a necessidade da implementação da terceirização, fez letra morta art. 2º da CLT, segundo o qual foi consagrado que se considera empregador a “empresa” que assume os riscos da atividade econômica. Ora quem se insere no contexto produtivo de outrem, com a mera prestação de serviços, não assume qualquer risco econômico atinente à produção, daí porque, segundo a definição legal, não pode ser considerado empregador. (MAIOR, 2004, p. 119)

Carelli (2003), já aponta que o critério a ser utilizado para verificar a licitude ou ilicitude, independente de atividade-meio ou atividade-fim terceirizada, deve ser observado se há mera intermediação de força de trabalho, procedimento esse que deve ser combatido e não necessariamente as terceirizações. A terceirização de atividades-fim de uma empresa seria apenas mais um indício de que estaria ocorrendo a mera intermediação de força de trabalho. Para o autor a legislação brasileira é ambígua no sentido de não definir a diferença entre terceirização e a intermediação de força de trabalho.

Atualmente está aguardando votação do Senado Federal a aprovação do Projeto de Lei 4330-2004, já aprovado pela Câmara dos Deputados, que dispõe sobre o contrato de prestação

de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes nos mesmos moldes e de forma mais incisiva do Enunciado nº331.

Desde sua contextualização histórica até sua definição, passando pela Administração e pelo Direito, o que se extrai desse fenômeno da terceirização, independente se é uma técnica administrativa moderna ou se é ilícito, é que está em sua ontologia a precarização do trabalho. Pochmann (2007) em suas pesquisas constata que, em média, os trabalhadores terceirizados do setor privado da economia recebem metade do salário dos trabalhadores da empresa contratante. A rotatividade desse segmento chega a ser três vezes maior do que os trabalhares das empresas tomadoras, seguindo a mesma lógica também os contratos temporários. Há a dificuldade da representação coletiva desses trabalhadores, muitos sindicatos não chegam a representar esses trabalhadores, configurando a fragmentação da ação política coletiva dos trabalhadores. No que tange ao acesso a Justiça do Trabalho, quando o trabalhador entra como reclamante das empresas que efetivam a pratica da terceirização a dificuldade da defesa de seus direitos trabalhistas é acentuada e muito se comparada ao vínculo empregatício habitual: primeiro não se consegue definir com clareza quem é o real empregador; segundo, muitas das empresas fecham e não se consegue localiza-las; e em terceiro lugar, mesmo nos processos que o trabalhador ganha a ação, e a empresa tomadora também é responsabilizada, o tempo para o andamento do processo e para a execução da sentença é muito longo.

Portanto a terceirização é mais uma estratégia que o capital se vale para acentuar a exploração da classe que vive do trabalho. Assim como Marx escreveu:

O capital não se preocupa com a duração de vida da força de trabalho. Interessa-lhe exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em atividade. Atinge esse objetivo encurtando a duração da força de trabalho, como um agricultor voraz que consegue uma grande produção exaurindo a terra e sua fertilidade. (MARX, 2001, p. 307).

### **1.3 Sindicalismo, sindicatos e o acesso à Justiça do Trabalho**

A partir dos anos de 1990, ou até mesmo na década anterior, estudiosos das Ciências Sociais apontam para a crise do sindicalismo. No Brasil esse debate foi extenso no mesmo período, incentivado principalmente pela mudança de perfil do sindicalismo cutista, que passa a priorizar a conciliação de classes; e pelo surgimento da Força Sindical, caracterizado como uma central de colaboração e não “revolucionarista” (Força Sindical, 1993).

Nesse período o contexto sindical brasileiro foi marcado por significativas mudanças: redução na quantidade de greves; diminuição da taxa de sindicalização; proliferação do número de sindicatos; fragmentação das negociações; e abaixamento de

clausulas acordadas (POCHMANN, 1998a). Para análise da conjuntura sindical predominam duas perspectivas opostas. Vejamo-las:

Rodrigues defende a condição do sindicalismo em praticamente todo o contexto mundial é mais de declínio desse tipo de ação do que uma crise. Uma vez que a crise é um fenômeno que ainda pode apresentar um salto qualitativo na sua superação, enquanto que o declínio é algo irreversível. A crise ou declínio do sindicalismo, independente da nomenclatura, está diretamente relacionada, nos países de capitalismo ocidental, ao contexto do neoliberalismo e da reestruturação produtiva do capital. Os principais fatores que condicionam o declínio são: descentralização da barganha, ou seja, a divisão das categorias profissionais em diversos e distintos sindicatos; crescimento da negociação por lócus de trabalho, situação cada vez mais comum pela pressão das empresas e pela dificuldade dos sindicatos em mobilizar grandes contingentes de trabalhadores; a flexibilização, mais entendida como precarização do emprego da força de trabalho, com aumentos de jornada, contratações temporárias, degradação dos direitos trabalhistas; e fragmentação da classe trabalhadora (RODRIGUES, 2002).

A segunda perspectiva defende que o movimento sindical está em fase de crise ou refluxos temporários, e não em decadência ou declínio. Um dos expoentes dessa perspectiva é o autor Boito Jr., que não nega a diminuição do movimento sindical em escala global, mas pondera que isso ocorre de forma desigual e contraditória, de maneira geral o sindicalismo caiu onde era forte e cresceu onde era mais fraco (BOITO JR, 2003a). Segundo o próprio autor:

Os trabalhadores mais organizados sindicalmente da fase anterior do capitalismo puderam se beneficiar da expansão do movimento socialista em escala internacional ao longo do século XX. Embora o movimento sindical e o movimento socialista sejam dois movimentos distintos, eles podem entreter, dependendo da situação histórica, uma relação de fortalecimento mútuo, e foi justamente isso que ocorreu em grande parte dos países ao longo do século XX. Já os novos setores da classe operária iniciaram a sua luta sindical numa conjuntura política desfavorável, marcada pela crise do movimento socialista e pela ofensiva neoliberal em escala internacional. Por isso, é muito cedo para dizermos, simplesmente, que os setores emergentes da classe operária e dos assalariados da classe média não apresentam propensão à sindicalização (p. 327).

Levando em consideração as novas formas de organização do trabalho e da heterogeneidade das classes trabalhadoras no capitalismo neoliberal, o sindicalismo enfrenta novos desafios, já que a contradição capital/trabalho não foi superada para que a luta de classes abandone seu poder de ação por meio da organização dos trabalhadores. Não podendo nós subestimar a marcada capacidade de resistência sindical dos trabalhadores.

A conjuntura de ação sindical hoje é marcada pelos desafios impostos à sua organização, pela heterogeneidade específica das inúmeras categorias de trabalho, pelo desemprego promovido por meio da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, e a maior ou menor capacidade organizativa e reivindicativa estão atreladas, invariavelmente, as condições políticas econômicas de luta (BOITO JR, 2003a).

É preciso levar a cabo uma discussão já levantada pelos estudiosos como Potel (1990) e Mouriaux (2006) que apontam para a característica contraditória do sindicalismo na sociedade capitalista, e que deve ser levada em consideração ao observarmos a situação atual de refluxo da ação sindical. Segundo Mouriaux:

(...) o sindicato não tem em vista a conquista do poder, a editar regras gerais de funcionamento da sociedade. Sua missão consiste em defender os trabalhadores, em promover seus interesses materiais e morais, em contribuir para a transformação do sistema econômico. O sindicalismo mais coerente é, assim, reformista e revolucionário; reformista pro ser um verdadeiro revolucionário; revolucionário por levar as reformas até o fim (2006, p. 35).

Quando tocamos no instrumento jurídico, especificamente na Justiça do Trabalho as pesquisas empreendidas nesse tema focam principalmente na relação dos atores sociais e as cortes trabalhistas, e destas últimas com os outros Poderes. Para o presente trabalho, irei me ater principalmente na relação da Justiça do Trabalho e o modelo coletivo de relações trabalhistas. Neste aspecto, Silva (2008) verificou que na bibliografia existente, essa relação foi classificada de três formas distintas: a primeira define a Justiça do Trabalho como inibidora das ações trabalhistas; a segunda como defensora da classe trabalhadora, em função da histórica desproteção do trabalhador brasileiro; e a terceira como indefinida, destacando a incerteza dos resultados que podem ser obtidos.

Diferente dessa classificação, Ângela de Castro Gomes (2004) nega a absoluta dominação da Justiça e ressalta a intervenção dos atores presentes nos processos sociais, admitindo a classe trabalhadora como sujeito de sua própria história, negociando demandas das mais variadas formas, apesar de enormes constrangimentos. Noronha (2000), nessa vertente, discorre como os sindicatos atuam a partir do Direito para ampliar a dimensão pública do modelo legislativo brasileiro.

A Justiça do Trabalho passou por mudanças institucionais significativas. Ela nasce sofrendo um processo de deslegitimação, que perdura dos anos de 1940 a 1980, sendo vista como uma política varguista antiliberal provocou resistência empresarial, dificuldade de reconhecimento dentro do Judiciário e abarcou uma pequena extensão territorial. Com a reforma da Constituição Federal de 1988, ela ganhou reconhecimento amplo e expansão da

sua estrutura (Gomes, 2006). A redemocratização do país influenciou a magistratura trabalhista, que passou a ter maior engajamento político, definindo seu papel em torno dos temas de natureza política e social, no qual considerou o trabalhador a parte mais fraca da relação contratual trabalhista, carecedora da função social capaz de equilibrá-la. Ao contrário das investidas do governo Fernando Henrique Cardoso, divergente ao tradicional modelo de relações trabalhistas, após a reforma do Judiciário de 2004, houve a ampliação da atuação da Justiça do Trabalho, que passou a julgar não só relações de emprego, mas sim todas as relações de trabalho, podendo executar multas fiscais e apreciar danos morais e acidentes (MOREL e PESSANHA, 2007).

Mas é preciso salientar que os magistrados não representam um grupo homogêneo, havendo diferentes noções sobre o direito trabalhista e sobre soluções de conflitos. Pesquisas apontam que vem se buscando a legitimação de uma cultura jurídica de mercado, voltada para os interesses privados, promovida tanto por operadores do Direito quanto por profissionais da Economia, em oposição aos intérpretes do Direito, que têm na Constituição Federal de 1988 e no Estado o mais importante locus de garantia de direitos e de regulamentação econômica (ENGELMANN, 2008). Entretanto a década de 1990 foi marcante pela racionalização econômica de eficiência e pela pressão do mercado para a desregulamentação. Nesse contexto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu uma política de direcionamento dos atores do trabalho para formas extrajudiciais de solução de conflitos; de jurisprudência e interpretações do direito trabalhista para controlar os Tribunais Regionais do Trabalho, que extrapolavam na proteção dos trabalhadores; de posicionamento a favor da negociação coletiva, possibilitando que as partes negociassem a limitação dos direitos; e de investimento na racionalização das formas de uniformização da jurisprudência em dissídios individuais, o que afeta não apenas os trabalhadores, mas também os sindicatos (ARTUR, 2012).

Essa relação dos atores do trabalho e o Judiciário é marcada pela continuidade e ruptura com o período autoritário, composição que caracteriza a redemocratização do país (VIANNA, 2003;2008). Nessa perspectiva, sindicatos lutaram durante anos após a consolidação da Constituição Federal para conquistarem legitimação do seu poder de atuar como substituto processual em ações coletivas e contra decisões restritivas às greves, inviabilizando o diálogo entre a corte jurídica e os sindicatos. No mesmo período, os empregadores esquadriharam interpretações do direito trabalhista em duas vertentes estruturantes: de restrição dos direitos trabalhistas; e de legitimação de novas formas contratuais, como a terceirização. Para a defesa desses interesses, o empresariado valeu-se de



tradicionais escritórios de advocacia da capital do país para fornecer elementos de convencimento de uma jurisprudência hierarquizadora, vinda do TST (ARTUR, 2012).

Apesar da repartição desigual dos recursos de poder entre os atores sociais, feita pelo TST, os sindicatos permaneceram envolvidos num processo político para modificações nessa institucionalização conservadora dos direitos coletivos (HALL e TYLOR, 2003). Duas visões distintas cerceiam a juridicização das disputas de classe. A exemplo de Cardoso, que identifica a explosão de litígios trabalhistas individuais na década de 1990 decorrentes de uma “flexibilização a frio” do direito trabalhista, em contexto de dificuldades para a ação sindical, o que define essa via judicial de ação característica de relações de classe despolitizadas (CARDOSO, 2003). Já Ramalho faz atenção ao fato de que não se pode menosprezar a capacidade de intervenção dos atores sociais no processo de discussão da legislação trabalhista e sindical, e que a atuação dos sindicatos junto ao Judiciário visa ampliar o seu poder político (RAMALHO, 2005).

Pesquisas do Dieese apontam taxas declinantes da solução de conflitos coletivos na Justiça do Trabalho. Em contrapartida, há o uso crescente das ações coletivas em que o sindicato representa os seus associados ou a categoria, seja como representante legal ou substituto processual. Esses dados estatísticos demonstram que as entidades sindicais não abandonaram a via de institucional para a defesa de direito trabalhista pelo Judiciário, propiciado pela Constituição Federal de 1988.

Entretanto essa conquista, da ampla possibilidade das entidades sindicais poderem atuar como substitutos processuais em ações coletivas, foi resultado de muito enfrentamento político. No período pós Constituição de 1988, a substituição processual pelos sindicatos, ficou restrita às hipóteses contempladas na legislação em vigor, não abarcando toda e qualquer controvérsia decorrente da relação trabalhista. Os operadores do direito ligados ao empresariado defendia a substituição processual somente para os trabalhadores sindicalizados. Foi nesse contexto hostil que surgiu o Enunciado n. 310, de 1993, restringindo a atuação das entidades sindicais como substitutos processuais dos integrantes da sua categoria (ARTUR, 2012).

Somente em 2006, foi que o Supremo Tribunal Federal decidiu pela ampla possibilidade de substituição processual. Essa conquista foi resultado da ação conjunta de advogados trabalhistas ligados a CUT, sindicatos e advogados trabalhistas com o então ministro presidente do TST, Francisco Fausto, no âmbito do judiciário. Entretanto as ações coletivas ainda enfrentam dificuldades, tais como descumprimento da decisão judicial e preconceito dos juízes em relação aos sindicatos e sua titularidade nessas ações. Esse

enfrentamento gera empecilhos para que as ações coletivas cumpram suas principais funções de servir estrategicamente como forma de evitar pressões a trabalhadores que movem ações individuais (o que impacta na organização dos trabalhadores) e ser uma forma de pressão política ao tornarem públicas as discussões que ocorrem nos tribunais superiores (ARTUR, 2012).

## 2. DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS

Conforme a proposta do presente trabalho, este capítulo ficará reservado à descrição dos processos pesquisados. Foram selecionados os processos movidos pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais (SINTTEL-MG) contra as empresas do Grupo Algar no Tribunal Regional do Trabalho foro de Uberlândia, no período de 2009 a 2016. Somam um total de quatro processos: processo 1818/09-134 de 21 de dezembro de 2009, que configura uma ação trabalhista contra Algar Tecnologia e Consultoria S/A; processo 21/11-043 de 12 de janeiro de 2011 que configura uma ação trabalhista contra a ENGESET e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e do Mobiliário de Uberlândia (SINTICOM-TAP); processo 2621/12-043 de 10 de dezembro de 2012 que configura uma ação civil pública contra *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*; e o processo 2511/13-043 de 17 de outubro de 2013 que configura uma civil pública contra Algar Tecnologia e Consultoria S/A e Algar S/A Empreendimentos e Participações.

### **Processo 1818/09:**

O processo 1818/09 da quinta vara do trabalho do TRT foro de Uberlândia configura uma ação trabalhista em que o autor é o SINTTEL-MG, representado pelo advogado André Luiz de Oliveira e a ré é *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*, representada pelos advogados Páris Andrade Kömel e Iara Floriano de Moraes Silva, datada seu início em 14 de dezembro de 2009.

A arguição do sindicato que fundamenta a ação trabalhista está estruturada em três partes. A primeira diz respeito à legitimidade do SINTTEL-MG para propor reclamação trabalhista na condição de substituto processual da categoria representada, e traz três exemplos de jurisprudência confirmando tal possibilidade. O sindicato anexa uma lista dos substituídos-processualmente na ação impugnada. A segunda é a reclamação trabalhista em si, na qual o autor da ação alega que a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*, de forma renitente, vem realizando homologações fora do prazo legal dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho dos empregados demitidos por ela, não executando as obrigações de fazer, consistentes no fornecimento dos termos de rescisão e das chaves de conectividade para efeitos de saque dos depósitos do FGTS, bem como, do fornecimento das guias para saques das cotas do Seguro Desemprego, simultaneamente, ao não cumprimento dos direitos decorrentes dos extintos contratos de trabalhos. Esse atraso em cumprir as obrigações da

quitação dos termos de rescisão causa graves prejuízos aos empregados demitidos, que se sujeitam, inclusive, à decadência do direito de receber as cotas do seguro desemprego. Mediante inúmeras queixas dos empregados referente ao atraso das homologações dos termos de rescisão, o sindicato-assistente, o SINTTEL-MG, solicitou uma mediação com a empresa junto ao Ministério Público do Trabalho da Terceira Região, com o objetivo de agilizar a liberação dos depósitos do FGTS e das cotas do seguro desemprego, ficando acordado entre as partes o seguinte procedimento: 1) a empresa se compromete a fazer a homologação das rescisões contratuais perante o sindicato nos prazos estabelecidos no artigo 477 da CLT; 2) sempre que o número de homologações agendadas para o dia for superior a dez, a empresa se compromete a avisar o sindicato com cinco dias de antecedência; 3) sempre que a rescisão não for homologada no prazo por dificuldades operacionais do sindicato este se compromete a fornecer declaração constando o motivo da não homologação no prazo legal; 4) descumpridas a primeira cláusula, fica assegurado ao empregado o pagamento de multa prevista no artigo 477, situação em que o termo de rescisão apresentado para homologação já deverá contemplá-la. Mesmo depois desse acordo entre as partes mediante o Ministério Público a empresa continuou realizando a mesma prática de atraso nas homologações, o que motivou mais uma reunião, entretanto a postura da empresa continuou sendo de descumprimento das normas acordadas. O sindicato cita dois pronunciamentos do TRT foro de Uberlândia, em que se configura a multa do artigo 477 da CLT para o atraso na homologação dos termos de rescisão. Perante o exposto, o sindicato autor requer o pagamento aos substituídos-processualmente da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, com valor correspondente a maior remuneração por eles recebida à época dos contratos de trabalho. A terceira parte de sua arguição é solicitando que a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* pague honorários advocatícios para o SINTTEL-MG, uma vez que a ação proposta pelo sindicato como substituto legal de trabalhadores que recebem menos de dois salários mínimos, no valor de quinze por cento sobre o valor bruto da condenação.

Isso posto, o sindicato pleiteia: I) o pagamento aos substituídos-processualmente da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, com valor correspondente à maior remuneração praticada à época dos pactos laborativos, com valor mínimo estimado em dezenove mil reais; II) o recebimento de honorários assistenciais em prol do SINTTEL-MG, na razão de quinze por cento sobre o valor bruto da condenação; III) a expedição de ofício ao Ministério do Emprego e Trabalho, INSS e ao Ministério Público do Trabalho, para tomarem conhecimento do feito; IV) tudo conforme se apurar em liquidação de sentença por simples cálculo ou, sucessivamente, por artigos de liquidação.

No dia 7 de janeiro de 2010 foi marcada audiência para o dia 8 de março de 2010. A audiência realizada, as partes saem inconciliáveis, a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* requereu exame de ilegitimidade ativa do sindicato, cedido um prazo de dez dias para a vista dos documentos. Nova audiência foi marcada para o dia 7 de maio de 2010.

A *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* apresenta sua argumentação de defesa fundamentada em cinco partes principais. A primeira alegação é da ilegitimidade ativa do sindicato de substituir processualmente empregados não associados, destacando que o comando do inciso III, do artigo 8º, Constituição Federal, não constitui uma autorização para a substituição processual generalizada pelos sindicatos, isto é, não garante ao sindicato a substituição ampla de toda a categoria, dependendo esse dispositivo de regulamentação legal. Portanto, a respectiva legitimidade para ajuizar ação na qualidade de substituto processual alcança apenas os trabalhadores associados à entidade, exceto no que se refere a hipótese da Lei 8073/90, restrita a postulação de reajuste previsto na legislação sobre a política salarial. No caso dos autos, versando exclusivamente o objeto da ação o pagamento de multa contida no artigo 477 da CLT, não tem legitimidade o sindicato autor da ação para postular a sua aplicação. A segunda parte da argumentação se pauta na ilegitimidade ativa do sindicato pela natureza jurídica do pretense direito tutelado, multa do artigo 477 da CLT, que constitui um direito individual puro, não postulável via ação por substituição processual, na medida em que a reparação desta lesão, se houve, é individualizada, caso a caso. São citados cinco casos em que a substituição processual pelo sindicato foi derrubada em juízo. E para reafirmar a tese de direito individual, elencaram nesse tópico três processos postulados individualmente com o mesmo objeto da ação por três ex-trabalhadoras da empresa, e que constam como substitutas-processual pelo sindicato na presente ação. A terceira parte da arguição a empresa solicita a suspensão do processo para a notificação dos interessados, no caso os substituídos processualmente para que acompanhem o processo valendo-se da assistência litisconsorcial, uma vez que os substituídos detêm a legitimidade ativa para postular a ação. A quarta parte trata diretamente do mérito da ação, no qual a defesa pauta-se na alegação de que os documentos anexados demonstram que entre a dispensa e o pagamento mediante depósito das verbas rescisórias todos foram efetivados dentro do prazo legal do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT que não vincula a data da homologação ou formalização rescisória para aplicação de multa. Trazem para exemplo sete casos de jurisprudência em que a aplicação da multa do artigo 477 da CLT não foi devida, uma vez que foram depositados os valores devidos dentro do prazo legal para o pagamento de verbas rescisórias. A empresa também ressalta sobre o acordo firmado entre ela e o sindicato, perante o Ministério Público do Trabalho, para que as

homologações ocorressem dentro do prazo legal, afirmando que a empresa sempre cumpriu o acordo, uma vez que sempre que excedia dez homologações no dia era o sindicato avisado para que se preparasse. Destaca ainda que através do Acordo Coletivo de Trabalho disponibilizou dois empregados, delegados sindicais, em tempo integral ao SINTTEL-MG, para que não houvesse qualquer problema do gênero. Entretanto, o que se verificou é que os empregados cedidos não auxiliaram nas homologações, inclusive se recusando a fazê-las quando solicitado. E que na data de 15 de junho de 2009 o sindicato se recusou a efetuar a homologação de várias pessoas que compareceram à sede do mesmo, alegando que não estavam agendados, para respaldo dos trabalhadores foi feito por parte da empresa um Boletim de Ocorrência na Polícia Militar da cidade de Uberlândia (o BO não se encontra anexado nos autos). A sexta parte observa que não são devidos os honorários advocatícios quando o sindicato é parte da ação, não atuando como assistente, mas como substituto processual. Isso porque a Lei 5584/70 fala em assistência judiciária, o que a rigor não é a hipótese da presente ação, em que a assistência tecnicamente inexistente, dada a qualidade de substituto processual do sindicato, que atua em nome próprio. Cita três casos como jurisprudência em que os honorários foram indevidos. Mas, caso o juízo julgue procedente, que então seja o percentual fixado a, no máximo, um por cento sobre o valor atribuído à causa.

O SINTTEL-MG contra argumenta a arguição da ré, primeiramente sobre a ilegitimidade do sindicato em propor a ação por substituto legal, uma vez que a legitimidade do sindicato é extraordinária e, por conseguinte, ampla e irrestrita, nos termos da regra infraconstitucional contida no artigo 81, do Código de Defesa do Consumidor, aplicada à espécie do artigo 769, da CLT. Sobre a assistência litisconsorcial observa que a intervenção dos substituídos processualmente na presente ação é faculdade da parte assistida, não direito a ser exigido pela ré na ação. No mais, não é necessário a suspensão do processo, uma vez que o regular seguimento do trâmite processual não traria nenhum prejuízo aos substituídos-processualmente, que a qualquer tempo podem integrar pólo ativo da ação. O sindicato refuta documentos anexados aos autos pela empresa, comprovando o prazo legal das homologações (tais documentos não se encontram nos autos arquivados). Mas se vale de alguns dos termos de rescisão de contrato de trabalho anexados pela empresa para demonstrar que homologações foram feitas depois de dezoito dias após o prazo determinado pelo Termo de Mediação firmado entre as partes junto ao Ministério Público. Além disso, ao perceber que não foram agendadas homologações para o dia 15 de junho de 2009, nas condições do mesmo Termo de Mediação, a empresa precipitou uma atitude anti sindical de solicitar um Boletim de

Ocorrência, já as 14h e 10 min do mesmo dia. Em mais uma atitude antissindical a empresa inseriu no Boletim mais treze homologações de termos de rescisão de empregados demitidos que não foram agendados via ofício, e que estariam previstos para homologação no dia 18 de junho de 2009. O sindicato justifica a necessidade de agendamento para homologar mais de dez termos de rescisão por dia uma vez que o sindicato não representa só os empregados da *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*, mas sim ao segmento dos empregados de empresas de telecomunicações e de *call center* da região, o que traz para a entidade sindical uma elevada demanda nos horários para homologações de termos de rescisão. Também chama atenção para qual o objetivo da ré em trazer para os autos do processo o Boletim de Ocorrência do dia 15 de junho de 2009, uma vez que nenhum dos trabalhadores ali relacionados consta no rol de substituídos-processualmente que integram a presente ação trabalhista. Sobre o Boletim de Ocorrência especificamente, explica que ele por se só não comprova o descumprimento do Termo de Mediação por parte do sindicato, e que não justificaria a intervenção policial para noticiar uma notícia crime. Não consta anexados nos autos um comprovante por escrito do prévio agendamento das homologações do fatídico dia que se fez o Boletim.

No dia 7 de maio de 2010, ocorreu mais uma audiência em que as partes saíram inconciliáveis. Foi proposto pelo juízo que se fixassem critérios claros e objetivos para os agendamentos de rescisões contratuais efetuadas pela empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*, sem prejuízo de eventuais ações individuais a serem propostas pelos substituídos que tenham se sentido prejudicados com os fatos alegados pelo SINTTEL-MG inicialmente. A ré concorda com a proposta, e o sindicato discorda no tocante à segunda parte, qual seja, aderiria caso na presente ação houvesse o pagamento da multa postulada na ação.

O juízo, no dia 11 de maio de 2010, converte o julgamento da presente ação em diligência, determinando a intimação do Ministério Público do Trabalho para comparecimento em audiência no dia 9 de junho de 2010. A alegação do juízo é que a discussão que se travava na ação era muito mais ampla do que o simples pagamento, ou não, da multa do artigo 477 da CLT aos substituídos. Havia denúncias recíprocas entre as partes: o autor afirmava que a ré não fazia o agendamento das homologações e quando o fazia, tal já ocorria a destempo; a empresa acusava o sindicato de utilizar subterfúgios para que não realizasse as homologações e gerasse a multa do artigo 477 da CLT. A audiência do dia 9 de junho é adiada para o dia 12 de agosto de 2016, uma vez que o Ministério Público não compareceu para compor a diligência. Na audiência do dia 12 de agosto o representante legal do Ministério Público pede um prazo de dez dias para produzir um parecer. Também nessa audiência a empresa *Algar*

*Tecnologia e Consultoria S/A* apresenta uma proposta de acordo entre partes, que não é aceito (essa proposta de acordo não está arquivada nos autos do processo).

O parecer do Ministério Público do Trabalho é bastante favorável ao sindicato autor da ação. Inicialmente o representante legal do Ministério Público faz uma síntese do processo. Em seguida faz sua interpretação de direito pleiteados na ação. Segundo o parecer o sindicato possui legitimidade processual para defesa dos direitos coletivos e individuais de toda a categoria profissional, nas questões administrativas como nas judiciais, conforme disposto no artigo 8º, III, da CRFB/88. Ao contrário do que a empresa sustenta na sua defesa, os direitos pleiteados pelo sindicato em sua ação possuem natureza de direitos individuais homogêneos. Também não há necessidade de citação dos substituídos, uma vez que ao sindicato, legitimado, caberá propor em nome próprio e no interesse das vítimas, ação civil coletiva de responsabilidade pelos danos individualmente sofridos. Segundo o mérito da ação, conforme apurado em audiência administrativa o fato que deu ensejo ao processo ocorreu de forma isolada, sendo observado o acordo firmado entre as partes mediado pelo Ministério Público do Trabalho. O atraso nas homologações se deu por falha de comunicação entre as partes. A empresa que tradicionalmente comunicava o sindicato acerca das homologações envolvendo mais de dez trabalhadores por meio de ofício com pelo menos cinco dias de antecedência, porém, equivocadamente, um empregado da *Algar*, novo na função, encaminhou a comunicação via e-mail, não sendo este registrado pelo sindicato. Com isso, os empregados compareceram ao sindicato e o mesmo não contava, na data, com pessoal suficiente para homologar os termos de rescisão. Assim, haveria um erro da empresa, que foi agravado pelo sindicato, o que ensejou a homologação extra temporânea dos termos de rescisão do contrato de emprego. Pela leitura do artigo 477 da CLT, não basta o mero pagamento das verbas rescisórias pela empresa dentro do prazo fixado em lei, o atraso nas homologações dos termos de rescisão do contrato de trabalho gera prejuízos ao trabalhador, acarretando para a empresa além de multa administrativa, também multa que reverte em favor do empregado como verdadeira indenização. E por fim a empresa deve ser condenada ao pagamento de honorários advocatícios ao SINTTEL-MG, estando preenchidos os requisitos da Lei 5584/70, uma vez que o sindicato da categoria profissional foi quem moveu a ação e os substituídos, na sua ampla maioria recebem menos do que o dobro do salário mínimo.

A defesa da ré elabora um memorial acerca do parecer do Ministério Público, enfatizando que a falha cometida pela empresa foi agravada pelo sindicato. Apresentando as normas do Termo de Mediação acordado entre as partes também afirma que nenhuma cláusula do Termo foi rompida pela empresa, uma vez que a empresa compareceu dentro da



data limite para homologação dos termos de rescisão. Foi avisado ao sindicato via e-mail que naquela data haveria mais de dez homologações, uma vez que na segunda cláusula não especifica qual a forma de aviso, podendo mesmo ser um telefonema. Afirma sim que, a cláusula descumprida foi a terceira, pois o sindicato não forneceu nenhuma declaração constando o motivo da não homologação em prazo legal. Portanto não houve descumprimento da primeira cláusula, pois as homologações não ocorreram exclusivamente pelas dificuldades operacionais confessas do sindicato, já que a empresa compareceu no prazo legal perante o sindicato com os termos de rescisão e os depósitos nas respectivas contas bancárias. Finaliza o memorial caracterizando a postura do sindicato pela má fé e abuso de direito, posto que a empresa firmou com o sindicato um ajuste que regulava as homologações, muito embora nem fosse obrigada a fazê-lo pois o sindicato deveria dispor de estrutura para prestar atendimento aos trabalhadores da categoria, fazendo as homologações assim que solicitado. E agora o sindicato quer pleitear coletivamente uma multa que ele próprio deu causa, descumprindo claramente os termos do acordo. E traz no encerramento a transcrição de uma decisão do juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso do processo nº 0165/08-044 que envolvia o SINTTEL e a empresa *Tim* de telefonia, no qual o juiz condena claramente a postura do sindicato, afirmando ele que a posição do SINTTEL chega a violar os princípios da boa-fé e da transparência que devem nortear as negociações coletivas.

Em audiência no Ministério Público no dia dezenove de agosto de 2010 ficou firmado entre as partes que o acordo feito no Ministério Público deve continuar sendo observado para os trâmites de homologação de termos de rescisão de contrato. Entretanto as partes não chegaram a um acordo com relação a valores, uma vez que a empresa se dispõe a pagar vinte por cento de R\$ 43.566,81 e o sindicato aceitaria cinquenta por cento do mesmo valor.

O SINTTEL-MG também produz um memorial acerca do parecer do Ministério Público do Trabalho e das argumentações do memorial da empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*. Seu enfoque se dá na parte em que a própria empresa admite falha do seu empregado, que descumpriu a prévia comunicação por ofício, deve a mesma arcar com as consequências daí decorrentes, não podendo os empregados demitidos serem prejudicados, e nem mesmo o sindicato ser obrigado a absorver, inesperadamente, um número tão excessivo de homologações em um só dia. Outro questionamento do sindicato foi: se realmente houve prévia comunicação das homologações via e-mail, porque a empresa não trouxe aos autos a prova dessa alegação? Sobre a argumentação de má fé colocada pela empresa, o sindicato afirma que a empresa destorce os fatos lavrados na ata feita perante o Ministério Público, chegando a transmutar para o sindicato a falha cometida por seu empregado, falha essa que

foi, espontaneamente, admitida por seu representante legal junto ao Ministério Público. A respeito da sentença do juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso no processo nº 0165/08-044 a sexta turma do Tribunal Regional do Trabalho, foro de Uberlândia, reformou a sentença, concedendo ao sindicato honorários advocatícios na forma da lei. No mais o mesmo Tribunal tem julgado inúmeras ações de terceirização ilícita em face da empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A e as empresas do grupo TIM mediante assistência do SINTTEL-MG e nenhuma delas foi constatado conduta antiética ou de má-fé, nos termos vislumbrados pela empresa neste processo.

No dia 3 de novembro de 2010 mais uma sentença foi encerrada com as partes inconciliáveis, sendo o julgamento marcado para o dia dezesseis de novembro de 2010.

No dia 16 de novembro de 2010 a juíza Tânia Mara Guimarães Pena proferiu a sentença. Iniciou comprovando a legitimidade ativa do sindicato em propor uma ação como substituto processual, uma vez que a atuação é em prol de uma coletividade voltada à defesa de um interesse individual homogêneo. Rejeitou o pedido de assistência litisconsorcial e a suspensão do processo requerido pelo representante legal da Algar Tecnologia e Consultoria S/A. Afirmou que houve sim atraso nas homologações dos termos de rescisão de contrato de trabalho, e que não parece que tenha sido fato isolado, (demonstra outros trabalhadores que sofreram atraso na homologação de seus termos de rescisão) e também que na 5ª Vara já tramitaram diversos processos nos quais os trabalhadores postularam em face da empresa multa por atraso nas homologações. Demonstrando que o fato em discussão realmente não foi isolado e que a empresa Algar, em alguns casos, não tem cumprido o pacto assumido perante o Ministério Público do Trabalho. Mesmo com o pagamento do valor referente às verbas rescisórias dentro do prazo legal, o ex-empregador não é isento da multa postulada no artigo 477, da CLT, se as homologações não ocorreram dentro do prazo, já que a não entrega das guias impede o trabalhador de levantar o FGTS e habilitar-se para receber o seguro desemprego. Portanto, é devida multa do artigo 477, da CLT, aos empregados substituídos neste processo, e a base do cálculo seria a remuneração utilizada nos acertos rescisórios. O deferimento contemplaria o período posterior ao acordo firmado perante o Ministério Público do Trabalho. A juíza também deferiu os honorários advocatícios ao SINTTEL-MG no percentual de quinze por cento sobre o valor bruto da condenação. Deveria ser observada correção monetária do mês seguinte ao trabalho e juros de mora desde o ajuizamento da ação no percentual de um por cento ao mês, calculados sobre a principal corrigido. Considerou-se a condenação arbitrada em R\$35.000,00.

No dia 24 de novembro de 2010 a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* entrou com recurso ordinário recorrendo à sentença proferida pela juíza Tânia Mara Guimarães. Sua arguição repete todas as argumentações anteriormente feitas de que a multa do artigo 477, da CLT, se aplica estritamente quando as verbas rescisórias são pagas fora do prazo legal de dez dias; reitera a culpa do sindicato no atraso das homologações e insiste em delatar a postura de má-fé e abuso de poder do sindicato.

As assim chamadas contrarrazões de recurso ordinário proferidas pelo SINTTEL-MG, foram apresentadas no dia 9 de dezembro de 2010. Baseadas nas suas argumentações anteriores e na sentença da juíza o sindicato afirma e exemplifica com jurisprudência a aplicação da multa do artigo 477, da CLT, para casos em que mesmo havendo o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal, as homologações dos termos de rescisão de contrato de trabalho foram feitas em atraso ao prazo observado legalmente de dez dias; também repete toda a sua defesa sobre as acusações de má-fé e abuso de poder colocadas pela empresa. Ao final o sindicato requer a negação do pedido de recurso ordinário e que seja mantida a sentença da juíza Tânia Mara Guimarães.

O recurso foi encaminhado para o Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte em 14 de dezembro de 2010. Em 11 de fevereiro de 2011, a desembargadora relatora do caso, encaminha os autos do processo para o Ministério Público do Trabalho para vista do recurso ordinário. No dia 21 de fevereiro do mesmo ano, o Ministério Público se manifesta, afirmando que as questões fáticas e jurídicas foram corretamente enfrentadas pelo juízo de origem, tendo a sentença sido proclamada em consonância com a prova produzida nos autos, a jurisprudência e a legislação de regência.

No dia 30 de março de 2011, o Tribunal Regional do Trabalho negou provimento ao recurso interposto pela empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A*, com uma ressalva do juiz revisor, Antônio Gomes de Vasconcelos, quanto à rescisão intempestiva. Segundo o juiz, o objetivo do legislador, em relação ao acerto rescisório (artigo 477 da CLT), foi o de assegurar o pagamento, no prazo legal, das verbas devidas ao empregado, situação que deve ser interpretada restritivamente. Sendo assim, em regra, não incide a multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT quando o pagamento das verbas rescisórias for realizado no prazo legal (artigo 6º, b, da CLT), mediante depósito em conta bancária do empregado, mesmo que a homologação se faça em outra data. No entanto, tendo a empresa pactuado com o sindicato, perante o Ministério Público do Trabalho, uma condição mais benéfica, ou seja, de que também a homologação deveria ocorrer no prazo previsto legal, incide-se a multa em questão se desrespeitado esse acordo.

A empresa se opõe ao julgamento, entrando com embargo do recurso ordinário no dia 15 de abril de 2011, ressaltando que a segunda cláusula do acordo firmado entre o SINTTEL-MG e a empresa não estipula a forma de comunicação, logo o e-mail seria uma opção válida para cumprir o acordado. Em seguida também observa que a empresa estava presente no órgão homologador, no prazo combinado, e não houve nenhuma manifestação do juízo quanto a esse fato na fundamentação apresentada na negação ao recurso interposto pela empresa. No dia 11 de maio de 2011, a 8ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, reconhece o embargo, mas mantém inalterado o julgado, alegando que a empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A ao propor o embargo só externou o seu inconformismo, uma vez que a matéria do processo já teria sido devidamente apreciada.

No dia 30 de maio de 2011, inconformada com a resposta da 8ª turma do TRT, interpôs recurso de revista, baseando sua arguição em dois pontos: primeiro, a manutenção da aplicação da multa do artigo 477 da CLT, quando inequivocamente reconheceu o depósito das verbas rescisórias no prazo legal; e segundo quanto à interpretação do alcance e extensão do acordo mencionado ante o disposto no artigo 477; por último reafirma a acusação de má-fé do SINTTEL-MG. O recurso de revista é negado no dia 11 de julho de 2011.

A empresa interpôs agravo de instrumento ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) no dia 25 de julho de 2011 com a mesma fundamentação utilizada no recurso de revista. O SINTTEL-MG contraminutou o agravo de instrumento interposto pela empresa no dia 18 de agosto de 2011, justificando a ausência de pressupostos para a admissibilidade do agravo e reafirmando que a matéria que se discutiu nos autos não circunscreve a uma exegese da regra contida no artigo 477 da CLT, mas sim, a um ajuste de procedimento firmado, espontaneamente, pela empresa e o sindicato, sob mediação do Ministério Público do Trabalho, e nesse aspecto haveria de prevalecer a boa-fé e ética preconizadas pelo Código Civil Brasileiro. O agravo de instrumento foi negado pelo TST no dia 22 de março de 2012.

No dia 19 de junho de 2012 a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* foi intimada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para apresentar os cálculos de liquidação no prazo conclusivo de dez dias. No dia 23 de julho 2012 a empresa apresenta os cálculos, somando um total de R\$44.067,93, sendo R\$29.193,62 da multa do artigo 477 da CLT, R\$9.125,93 dos juros de mora e R\$5.747,93 dos honorários sindicais.

O SINTTEL-MG impugna os cálculos no dia 8 de agosto de 2012. Arguindo que: a empresa calculou o valor da multa do artigo 477 da CLT baseado no valor do último salário, sendo que a sentença proferiu a base do cálculo a remuneração utilizada nos acertos rescisórios; o cálculo dos juros de mora estava incorreto, uma vez que o ajuizamento da ação

foi dia 18 de dezembro de 2009, e não 21 de dezembro de 2009, como calculou a empresa, passando o percentual de 31,26% para 31,40%; e que solicita a inclusão de seis trabalhadores cuja rescisões ocorreram em datas posteriores ao acordo firmado perante o Ministério Público. Os cálculos corrigidos pelo sindicato totalizam um valor de R\$70.557,07, sendo R\$61.353,97 o total devido aos trabalhadores até o dia 31 de julho de 2012 e R\$9.203,10 devido ao sindicato pelos honorários advocatícios.

No dia 27 de agosto de 2012 a empresa impugna os cálculos apresentados pelo sindicato. Alegando que a base do calculo da multa do artigo 477 da CLT é o valor equivalente ao salário, e não à remuneração; e também não aceita a inclusão dos seis novos trabalhadores juntados ao processo pelo sindicato, uma vez que não houve provas de que esses trabalhadores não tiveram a homologação dos termos de rescisão dentro do prazo legal. Em sentença, no dia 14 de novembro de 2012, o juízo do Tribunal Regional do Trabalho de Uberlândia homologou os cálculos apresentados pelo sindicato, com algumas ressalvas, e fixou em R\$61.353,97 o total da execução da ação.

A empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* interpôs embargos à execução proferida pelo juízo, TRT Uberlândia, com os mesmos argumentos apresentados anteriormente a essa Vara do Tribunal. No dia 8 de fevereiro de 2013 o SINTTEL-MG impugna os embargos à execução com os mesmos argumentos já expostos. No dia 12 de fevereiro de 2013, a 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia decidiu sobre os embargos à execução e impugnação interposta pela *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e pelo SINTTEL-MG, proferindo que: a base do calculo da multa seria a remuneração utilizada nos acertos rescisórios, e não o salário, como alegado e calculado pela empresa; que deveria excluir dos cálculos homologados a apuração da multa para os novos substituídos incluídos pelo sindicato; e que o sindicato perdeu o prazo legal para que fosse sanada a contradição com relação ao depósito dos honorários advocatícios, não procedendo a sua impugnação.

O SINTTEL-MG entra com agravo de petição relativo à decisão que julgou procedente em parte os embargos interpostos pela empresa e improcedente a sua impugnação, no dia 19 março de 2013. A empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* também entra com agravo de petição, no dia 20 de março de 2013, arguindo, novamente, que a base do calculo deveria ser o salário e não a remuneração dos termos de rescisão de contrato de trabalho. No dia 2 de maio de 2013 o sindicato apresenta sua contraminuta ao agravo de petição interposto pela *Algar*, proferindo que a sentença proferida definiu a base do calculo da multa sendo a remuneração utilizada nos acertos rescisórios, e não o salário, como afirma a empresa. O Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, no dia 10 de julho de 2013, negou provimento ao

agravo da empresa e à contraminuta do sindicato, dando provimento ao agravo do sindicato determinando a inclusão dos honorários advocatícios nos cálculos de liquidação da sentença.

Respondendo à intimação do Tribunal Regional do Trabalho, o SINTTEL-MG apresenta os novos cálculos de liquidação, no valor líquido de R\$63.804,35 em favor dos substituídos, e de R\$9.570,65 a título de honorários assistenciais, ambos atualizados até 30 de agosto de 2013. No dia 16 de setembro de 2013, a *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* também apresenta seus novos cálculos, no valor líquido de R\$57.462,31 para os trabalhadores e R\$8.619,35 para o sindicato. O juízo do TRT não considerou os cálculos homologados por ambas as partes, uma vez que não estavam fundamentados, fixando o total da execução em R\$73.375,00, até o dia 31 de agosto de 2013. Homologando a atualização do cálculo, acima referido, em R\$74.510,47 no dia 16 de outubro de 2013. Em 11 de novembro de 2013, o juízo liberou os depósitos em favor dos credores, R\$64.714,74 mais R\$9.717,21 para o representante legal do SINTTEL-MG e R\$88,52 para a União.

### **Processo 21/11**

O processo 21/11-043 da primeira vara do trabalho do TRT Foro de Uberlândia configura uma ação trabalhista em que o autor é o SINTTEL-MG representado pelo advogado André Luiz de Oliveira e os réus são a ENGESET – Engenharia e Serviços de Telecomunicações S/A, e SINTICOM-TAP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, sendo a primeira representada por Elington Camilo de Souza e o segundo por Ulisses Gainon Caetano, datado seu início no dia 17 de novembro de 2010.

A arguição do SINTTEL-MG que fundamenta a ação inicia registrando a legalidade da entidade sindical constituída para atuar na defesa, na representação e coordenação dos interesses dos trabalhadores empresas de telecomunicações, telefonia fixa e móvel, centros de teletendimento, call centers, transmissão de dados e correio eletrônico, serviços troncalizados de comunicação, rádio chamadas, telemarketing, empresas de projeto, construção, instalação, implementação e manutenção de redes e serviços de telecomunicações e operação de meios físicos de transmissão de sinal e operadores de mesas telefônicas, na base territorial compreendida no Estado de Minas Gerais, conforme constava no seu atual estatuto, com nova carta registrada em 7 de agosto de 2009; argui, também, a legalidade do SINTICOM-TAP que é uma entidade sindical constituída para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal da categoria de trabalhadores da construção e do mobiliário, com a base territorial de

abrangência nas cidades de: Abadia dos Dourados, Araguari, Araporã, Canápolis, Carneirinho, Centralina, Cascalho Rico, Douradoquara, Estrela do Sul, Fronteira, Frutal, Grupiara, Iraí de Minas, Itapagipe, Iturama, Limeira do Oeste, Monte Alegre de Minas, Nova Ponte, Perdizes, Pedrinópolis, Romaria, Santa Juliana, Tupaciguara, União de Minas e Uberlândia. Em seguida elucida a situação de empresas privadas, principalmente da construção civil, que após o advento das privatizações na área de telefonia passaram a gravitar em torno das empresas operadoras de telecomunicações, assumindo serviços antes prestados por estas, abarcando as atividades econômicas nas áreas de projetos, construções, instalações, implantações e manutenções de redes e serviços de telecomunicações. E afirma que a ENGESET se apresenta como uma empresa que atua na construção, manutenção, projetos, implantação e manutenção de redes de telefonia fixa e móvel, conforme consta no site da empresa na internet. Com tais dados apresentados o SINTTEL-MG denuncia a empresa ENGESET, que foge ao correto enquadramento sindical, firmando Acordos Coletivos de Trabalho com o SINTICOM-TAP, por ter em seu contrato social a área de atuação única e exclusivamente a construção civil. Ressalta ainda que a empresa é fruto do processo de terceirização da CTBC, sendo a ENGESET parte do grupo ALGAR. Esquivando-se do correto enquadramento sindical a empresa apenas estava dando continuidade ao processo de precarização das relações de trabalho, evidenciando ainda a clara tentativa de enfraquecer a entidade sindical, citando o trabalho da pesquisadora Marlene Marins de Camargos Borges (já citado nessa dissertação). Fez nota o SINTTEL-MG de que a empresa celebrou ACT com o SINTTEL-BA, demonstrando evidentemente que reconhece ser o SINTTEL o legítimo representante da categoria. Advertindo que o SINTICOM-TAP não detém nenhuma legitimidade em representar os trabalhadores da empresa ENGESET, requerendo que as contribuições sindicais repassadas a este sindicato no ano de 2010 fossem restituídas ao SINTTEL-MG por ser o legítimo representante da categoria profissional. Pontuou também que a cláusula 21ª do ACT 2010/2011 previu o desconto de um real da remuneração dos empregados, e que este valor deveria ser restituído aos trabalhadores. O SINTTEL-MG pediu ainda antecipação da tutela para determinar à ENGESET que parasse: de celebrar ACT com o SINTICOM-TAP, de efetuar qualquer desconto a título de contribuição sindical e mensalidades de seus empregados para o SINTICOM-TAP. Correlato pediu também tutela antecipada para que o SINTICOM-TAP cessasse de receber as contribuições sindicais e as mensalidades dos empregados da ENGESET. Por fim o sindicato autor da ação requereu: que o SINTTEL-MG fosse declarado o legítimo representante sindical dos trabalhadores da ENGESET que prestassem serviços nas áreas de projeto, construção, instalação, implantação

e manutenção de redes e serviços de telecomunicações; que fosse deferido tutela antecipada para determinar que a empresa ENGESET cessasse de celebrar ACT com o SINTICOM-TAP e de efetuar descontos de seus empregados a título de contribuição sindical ou mensalidade em favor desse sindicato, bem como para que esse sindicato parasse de receber as contribuições sindicais e mensalidades dos empregados de tal empresa, sob pena de multa de R\$5.000,00; que essa pena de multa de R\$5.000,00 fosse diária caso a ENGESET e o SINTICOM-TAP não cessassem de celebrar entre si ACT; que condenasse a empresa e o sindicato, de forma solidária, ao pagamento/restituição dos valores correspondentes às contribuições sindicais indevidamente recolhidas para o SINTICIM-TAP, devendo alcançar as parcelas vencidas e vincendas o valor estimado de R\$40.000,00; que condenasse os réus, de forma solidária, ao pagamento/restituição dos valores correspondentes às mensalidades previstas na cláusula 21ª do ACT 2010/2011 descontadas dos empregados da empresa em favor do sindicato réu, devendo alcançar as parcelas vencidas e vincendas o valor estimado de R\$8.800,00; condenassem os réus ao pagamento de custas processuais e honorários advocatícios no valor de R\$7.320,00; que os réus fossem compelidos a trazer aos autos todos instrumentos normativos por eles firmados, tudo na forma do art.355 e sob as penas do art. 359, ambos do CPC; e que a ENGESET fosse intimada a juntar nos autos as fichas financeiras e todos os demonstrativos de pagamentos de seus empregados referente ao ano de 2010.

No dia 10 de fevereiro de 2011 aconteceu a primeira audiência, todas as partes compareceram, mas permaneceram inconciliáveis, marcando nova audiência para o dia 17 de fevereiro de 2010. No dia 17 de fevereiro ocorreu a segunda audiência, todas as partes estavam presentes, a conciliação foi rejeitada, e os réus apresentaram defesa escrita. A próxima audiência foi marcada para o dia 9 de junho de 2011.

A contestação da ré ENGESET apresentada ainda no dia 10 de fevereiro de 2011, fundamentou-se em três partes estruturantes. A primeira alegação se fez sobre a carência da ação que deveria ser extinta sem julgamento do mérito, uma vez que a petição inicial apresentada pelo sindicato autor não apresentou os fatos e os fundamentos jurídicos do pedido de conformidade com a realidade, pré-requisito da petição inicial, erroneamente considerou direitos “seus”, o que na verdade foram tais direitos respeitados de acordo com o ACT e Contrato de Trabalho firmado entre a empresa ré, seus funcionários e o sindicato competente. Portanto a petição inicial estava inepta e deveria ser indeferida pelo juízo. A segunda parte tratou especificamente do mérito da ação, explicando inicialmente o ramo da atividade econômica da ENGESET, que era uma empresa do Grupo Algar responsável, desde os anos de 1990, pela construção civil, assessoria e prestação de serviços em projetos de



engenharia e revenda de equipamentos de telecomunicações, ou seja, tendo como segmento principal o fornecimento de infraestrutura em telecomunicações, conforme o art. 3º do seu contrato social. Conforme a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) a ENGESET tinha como sua atividade principal a construção, se enquadrando na subclasse 4221-9/04. Sendo assim, levando em consideração o enquadramento do CNAE, o correto enquadramento sindical seria o SINTICOM-TAP, uma vez que este era o sindicato dos trabalhadores nas indústrias de construção, trazendo um caso de jurisprudência em que o correto enquadramento sindical deve ser feito levando em consideração a classificação da atividade econômica conforme o CNAE. A ré contradisse ainda a argumentação do sindicato autor, quando este afirmou que se esquivando do correto enquadramento sindical a ENGESET apenas estaria dando continuidade a um processo de precarização das condições de trabalho, afirmando que todas as cláusulas do ACT firmado com o SINTICOM-TAP previam direitos iguais ou até mesmo superiores aos previstos nos acordos coletivos firmados em outros estados com o SINTTEL. Concluindo a argumentação que se trata do mérito da ação refuta veementemente a restituição de valores correspondentes às contribuições indevidamente recolhidas, já que a ENGESET e o SINTICOM-TAP sempre agiram conforme os ditames legais, não havendo razão para o sindicato autor pleitear reposições de valores que nunca lhe disseram respeito. Para finalizar a contestação a ré ENGESET requereu: que fosse extinta a reclamação sem julgamento de mérito, pela carência da ação/indeferimento da inicial, condenando o sindicato autor às custas e demais despesas processuais; e que todas as multas e restituições pedidos pelo sindicato autor fossem julgados improcedentes, condenando o autor da ação ao pagamento de custas processuais, honorários advocatícios e demais cominações legais do estilo.

Após a contestação, a ré ENGESET anexou seu comprovante de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica em que consta como atividade econômica principal da empresa a manutenção de estações e redes de telecomunicações, e como atividades econômicas secundárias: intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários; técnicas de engenharia e arquitetura; construção e instalação de redes de telecomunicações; depósitos de mercadorias para terceiros, exceto armazéns e guarda-móveis; instalação de máquinas e equipamentos industriais; instalações de sistemas de prevenção contra incêndio; prestação de serviços de informação; e serviços de engenharia. E anexou também sua classificação no CNAE, em que se enquadrou na seção F, de construção; na divisão de obras de infraestrutura para engenharia elétrica, telecomunicações, água, esgoto e transporte por dutos; na subclasse para manutenção de estações e redes de telecomunicações;

o documento também trouxe uma nota explicativa que essa subclasse não compreendia a manutenção de conexos operacionais à rede de telecomunicações em prédios residenciais, comerciais e industriais, e nem a instalação e reparação de sistemas de telecomunicações, como, por exemplo, estações telefônicas.

Como requereu o sindicato autor da ação, a ré trouxe aos autos do processo os acordos coletivos de trabalho firmados entre ela e SINTICOM-TAP desde o ano 2000 até o ano de 2011, totalizando dez acordos. As informações de mais relevantes desses acordos coletivos de trabalho para o desenvolvimento desta dissertação são: os planos de participação por resultado, a remuneração por produtividade, o plano de auxílio educacional e a ação cultural comercial.

Segundo a definição que consta nos Acordos Coletivos, o plano de participação por resultados tem como finalidade proporcionar a todos os associados da ENGESET a compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia atribuídas a cada cargo e a participação nos lucros e resultados da empresa. A compensação financeira não é incorporável ao salário, sendo atribuída em periodicidade anual e semestral. As formas de participação do plano são pelo cumprimento de objetivos específicos, repassados semestralmente, e objetivos econômicos, participação nos lucros anuais da empresa. São automaticamente excluídos da participação nesse plano de associados que participam de campanhas individuais de premiação e/ou sistemas de comissionamento, plano de produção e plano de remuneração variável por produtividade. Os valores a serem pagos aos associados semestralmente pela empresa, para o cumprimento dos objetivos específicos tem o limite máximo de 1,20 do salário base para os não-executivos, especialistas e supervisores, e 1,80 do salário base para os executivos, podendo a empresa estabelecer percentuais e valores inferiores em decorrência da situação econômica e/ou financeira.

A remuneração variável por produtividade, nos acordos coletivos firmados tem por definição implementar controle de processos visando aumentar a produção/produtividade com qualidade, proporcionando aos empregados não executivos ampliar a remuneração mensal. As definições de valores são bem variáveis, de acordo com o produto, por exemplo, no ano de 2009: R\$10,00 para reparo em gabinete de modem HDSL; R\$20,00 para reparo em modem ADSL; R\$10,00 para reparo em fonte de modem ADSL; R\$28,00 para modificação de fonte PM1A; R\$10,00 para reparo em placa de assinante central Ericsson; R\$18,00 para reparo em fonte PM1A; R\$2,50 para instalação de “Net Super” no veículo da empresa; R\$3,50 para instalação de “Net Super” no veículo próprio; R\$4,50 para instalação de TA no veículo da

empresa; R\$5,50 para instalação de TA no veículo próprio; R\$1,00 para serviço de manutenção em TA; R\$0,50 para serviço de vistoria em TA; e R\$0,30 para serviço de teste em TA. Também os empregados que fazem parte desse programa são automaticamente excluídos de participarem do Plano de Participações por Resultado.

O plano de auxílio educacional, nos acordos coletivos tem por definição uma contribuição financeira da empresa destinada a auxiliar os empregados ocupantes de cargos não-executivos, nos estudos em cursos regulares. Qualificam-se para fins do auxílio educacional os empregados matriculados e frequentando os cursos ligados diretamente com a atividade da empresa ou cursos estratégicos para capacitação técnica dos profissionais da empresa. Os cursos devem estar alinhados com os negócios da ENGESET e se revertam em benefícios para empresa. O empregado poderá ser beneficiado pelo auxílio apenas uma vez. O recurso para pagamento do auxílio educacional foi definido pela ENGESET, sendo uma verba de 3,5% sobre a soma dos salários bases de empregados não executivos. O valor do reembolso a ser repassado mensalmente ao empregado será no mínimo de 45% e no máximo 50% do valor da mensalidade, limitado o valor máximo de R\$400,00 para todas as categorias.

Por fim, o plano de ação de cultura comercial corporativa, tem por definição nos acordos coletivos proporcionar aos empregados da ENGESET compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos na comercialização de produtos corporativos do Grupo Algar. A participação nesse plano se dá pela comercialização de produtos do grupo, todos os empregados da empresa podem participar, e cada empregado é retribuído, semestralmente, de acordo com a comercialização individual dos produtos.

A empresa anexou ainda nos autos o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho, de março de 2005, feito pela empresa *PREVENIR Segurança do Trabalho e Meio Ambiente*. A única recomendação feita foi que providenciasse veículos para o transporte de ferramentas, uma vez que foi detectada a presença de ferramentas de grande porte junto com os funcionários durante a realização das atividades, podendo causar risco de acidente além de estar em desacordo com o prescrito nas Normas Regulamentadoras do Ministério de Trabalho e Emprego.

Anexou também duas atas de assembleia do Comitê de Associados da ENGESET, dos dias 23 de junho de 2005 e 17 de agosto de 2009, aprovando a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho respectivamente dos anos de 2005/2006 e 2009/2010. Uma ata de reunião entre o Comitê de Associados e o diretor do setor de Talentos Humanos da ENGESET, e os diretores do SINTICOM-TAP e do STICMU para proposta de ACT para vigência 2010/2011. Ata de reunião do STICMU, no dia 24 de outubro de 2003, para

aprovação de novo estatuto do sindicato. Ata de assembleia geral da ENGESET para novas atribuições para os cargos da diretoria, no dia 4 de fevereiro de 2009. E por último, ata de assembleia do STICMU, do dia 26 de fevereiro de 2009, firmando acordo coletivo de trabalho com a ENGESET e garantindo a admissão direta de trabalhadores que eram terceirizados da empresa e também a garantia de indenização desses mesmos trabalhadores.

O SINTTEL-MG juntou aos autos do processo a petição inicial de um processo impetrado por ele na Vara do Trabalho da Capital (Belo Horizonte), que teve como objeto a reivindicação da representatividade sindical dos trabalhadores de empresas de projeto, construção, instalação, implementação e manutenção de redes e serviços de telecomunicações e meios físicos de transmissão de sinal e operadores de mesas telefônicas que estavam sendo representados por outros sindicatos, principalmente sindicatos da construção civil.

No dia 10 de março de 2011, o SINTTEL-MG juntou nova petição contra argumentando a defesa apresentada pela ré ENGESET, fundamentada em duas partes principais: a primeira trouxe a definição da Lei Geral de Telecomunicações, ressaltando que o poder público deve estimular a expansão do uso de redes e serviços de telecomunicações pelos serviços de interesse público em benefício da população brasileira, que o serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicação e que a concessionária poderia contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados. Isto posto, o sindicato autor enfrentou a argumentação da ré de que ele estaria ampliando sua base representativa para os trabalhadores da construção civil, refutando veementemente esta acusação, uma vez que o SINTTEL-MG jamais quis representar esses trabalhadores, e o objeto da ação seria o correto enquadramento sindical dos trabalhadores da empresa ré. Demonstrou que na verdade a ENGESET não atua na área da construção civil, como ela mesma juntou nos autos do processo o documento do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, em que seu enquadramento de atividade econômica principal é manutenção de estações e redes de telecomunicações. Logo em seguida o sindicato autor retirou do estatuto do SINTICON-TAP o trecho que estabelece a representação do sindicato dos trabalhadores na indústria: da construção civil, montagens industriais, engenharia construtiva, obras particulares, residenciais e comerciais; na indústria de olaria, cimento, cal, gesso, ladrilhos hidráulicos, produtos de cimento, cerâmica para construção, mármore e granitos; na indústria de pinturas, decorações, estuques e ornatos; na indústria de cerrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas, laminadas, aglomeradas e chapas de fibra de madeira; na indústria de móveis de junco, vime e vassouras; na indústria de escovas e pincéis; na indústria de

cortinados e estofos; na indústria de artefatos de cimento armado; na indústria de instalações elétricas, hidráulicas e manutenção de sanitárias; na indústria de refratários; na indústria de refratários; na indústria de construção de estradas, pavimentação, obras de terraplanagem em geral (pontes, portos, canais, barragens, aeroportos, hidroelétricas e engenharia construtiva). Dessa forma, por simples constatação, poderia perceber que o SINTICOM-TAP não detinha qualquer legitimidade para representar os trabalhadores vinculados à empresa ré, uma vez que esta tem como atividade preponderante a atuação em projeto, construção, instalação, implantação e manutenção de redes e serviços de telecomunicações. O SINTTEL-MG mais uma vez reforçou qual o segmento de trabalhadores representados por ele, destacando os trabalhadores em empresas de projeto, construção, instalação, implementação e manutenção de redes e serviços de telecomunicações. A segunda parte da fundamentação, depois de demonstrar e explicitar a definição de atividades de telecomunicações, a atividade econômica preponderante da ENGESET, a categoria de trabalhadores representados pelo SINTICOM-TAP, e a categoria de trabalhadores representados por si, o sindicato autor discorre sobre o objeto da ação trabalhista, que seria o correto enquadramento sindical dos trabalhadores vinculados à empresa ré, uma vez que esses trabalhadores não exerciam função alguma que os pudessem enquadrar no sindicato dos trabalhadores em empresas de construção civil e mobiliário. E que o correto enquadramento seria o SINTTEL-MG. Por fim, para que a fosse removida qualquer dúvida sobre as atividades econômicas da empresa ré, o sindicato autor requereu ao juízo a determinação que fossem expedidos ofícios às empresas INTELIG/TIM, VIVO, GVT, GLOBAL CROSSING, NEC, ERICSSON Gestão e Serviços de Telecomunicações LTDA, NOKIA-SIEMENS, IBM, ALCATEL-LUCENT, HUAWEI e PETROBRÁS solicitando que as mesmas levassem aos autos todos os contratos de natureza civil, firmados com a ENGESET, no âmbito de construção, instalação, implementação e manutenção de redes e serviços de telecomunicações.

O sindicato autor anexou nos autos do processo a ata da reunião de negociação entre o SINTTEL e o SINCAAB, perante o Ministério Público do Trabalho, no dia 3 de junho de 2003, estabelecendo as bases e as categorias profissionais representados por cada um. Também anexou a guia de pagamento do MPT, datada de 27 de maio de 2009, para a publicação da alteração estatutária do sindicato. É anexado aos autos a ata de assembleia geral da ENGESET, no dia 25 de novembro de 2009, que entre outras deliberações ampliava as competências do cargo de Diretor de Talentos Humanos.

O requerimento do SINTTEL-MG, para que fossem expedidos ofícios para as empresas que estabelecem contrato com a empresa ré foi negado em juízo. E no dia 28 de

março de 2011 o sindicato autor justificou o pedido dos ofícios às empresas, pois seriam meios de provas hábeis para comprovarem a atividade preponderante da empresa ré. Ainda nessa petição, anexou cópia da decisão proferida nos autos do processo TST-RR-329/2005-002-03-00-0, através do qual o TST declarou a ilicitude da terceirização dos serviços vinculados à implementação e manutenção de redes de acesso, equipamentos e sistemas de telecomunicações, por entender que tais atividades são essenciais às empresas concessionárias dos serviços de telecomunicações, para que tal documento auxiliasse na definição do enquadramento da atividade preponderante da ENGESET.

O SINTICOM-TAP requereu no dia 3 de junho 2011, que a audiência marcada para o dia 9 de junho fosse remarcada em qualquer data posterior, pois haveria neste mesmo dia uma audiência na Vara do Trabalho da cidade de Iturama, Minas Gerais. Anexou também a petição inicial da ação coletiva impetrada por ele na Vara do Trabalho de Iturama. E no dia 6 de junho de 2011, o sindicato réu juntou aos autos do processo petição, na qual expunha que a juntada de documentos feita pelo SINTTEL-MG era extemporânea e contrariava todos os princípios processuais, afrontando assim, o devido processo legal. E requereu ainda que tais documentos fossem retirados dos autos, ficando totalmente impugnados. No dia 7 de junho a ENGESET também juntou petição com mesmo requerimento que SINTICOM-TAP havia feito do dia anterior.

No dia 1 de junho de 2011 o SINTTEL-MG requereu a juntada nos autos dos contratos firmados pela ENGESET com empresas em que ela figura como prestadora de serviços. Tais contratos foram coletados do processo da Vara do Trabalho de Uberaba de número 0043-2011-152-03-00-7, no qual as partes eram o SINTTEL-MG, a ENGESET e o sindicato local. Com base nos contratos juntados pela empresa no processo acima citado, verificou-se a atividade preponderante exercida pela mesma, de atividades relacionadas com projetos, instalações e manutenção de redes circunscritas à área de telecomunicações. Isso porque, de onze contratos apresentados, dez se restringiam a projeto, instalação e manutenção de redes circunscritas à área de telecomunicações e apenas um atividade própria de construção civil.

O sindicato autor juntou ainda, no dia 1 de julho de 2011, a sentença do processo supracitado da Vara do Trabalho de Uberaba. A sentença proferiu que: os réus, ENGESET e o STICMU parassem de celebrar entre si acordo coletivo de trabalho, sob pena de multa diária de R\$1.000,00; que a empresa ré cessasse de realizar descontos dos seus empregados a título de contribuição sindical ou mensalidade sindical a favor do STICMU, e que este cessasse de recebe-as, sob pena de multa diária de R\$1.000,00; e condenou os réus ao pagamento dos honorários advocatícios assistenciais, na importância de 15% sobre o valor da condenação.

No dia 19 de setembro de 2011 foi realizada outra audiência, com todas as partes presentes, em que o réu SINTICOM-TAP levou como testemunha em trabalhador da empresa ré. O trabalhador proferiu no depoimento: que não fazia parte da diretoria do sindicato réu; que trabalhava na construção da rede de telefonia; que nunca participou de assembleias do sindicato autor; que um dos diretores do sindicato réu era empregado da ENGESET; que não conhecia nenhum empregado da empresa ré que compusesse a diretoria do sindicato autor; que a convocação para assembleias era verbal; que na época dos contratos coletivos de trabalho o comitê de associados do SINTICOM-TAP eram que acompanhava a negociação; mesmo a empresa ré oferecendo convênio de ampla cobertura, o sindicato réu oferecia assistência médica e odontológica aos trabalhadores filiados; acreditava que a maioria dos trabalhadores da empresa ré eram filiados ao SINTICOM-TAP; que a ENGESET era uma das empresas do grupo ALGAR; que o comitê ao qual se referiu foi criado pela empresa ré, e que ele fazia parte desse comitê; que a negociação era feita conjuntamente entre o SINTICOM-TAP, o comitê e a diretoria da ENGESET; e que não sabia se era detentor de estabilidade, mas que acreditava que sim. Por fim, foi concedido as partes o prazo de 10 dias para a juntada de razões finais.

O SINTICOM-TAP apresentou suas razões finais, no dia 29 de setembro de 2011, fundamentando sua argumentação em quatro partes. Primeiramente que ficou provado que o sindicato autor estava enquadrado na categoria profissional de trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas e não a de trabalhadores em construção e manutenção de redes. Segundo, que também ficou provado que a ENGESET tem atividade no campo de construção e manutenção de redes, com edificações até mesmo em alvenaria, sendo assim os trabalhadores da empresa, trabalhadores de construção civil, e não do ramo de telefonia. Terceiro, que era o SINTICOM-TAP que vinha prestando assistência aos trabalhadores da empresa ré, e que nunca foram ou pretenderam ser associados ao SINTTEL-MG, desconhecendo mesmo a constituição desde, nunca havendo manifestação de tais trabalhadores em qualquer assembleia do sindicato autor, nunca recebendo deste, convocações ou qualquer ato que o valha. E por fim, afirma que na verdade, o sindicato autor tem como único objetivo um ato de enquadramento sindical ilegal, uma vez que os trabalhadores da ENGESET, de maneira democrática e legal, eram associados do SINTICOM-TAP.

No dia 20 de outubro de 2011, a Dra. Sônia Maria Vergara, juíza da 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia julgou a reclamação trabalhista. Estabelecendo que as restituições de contribuições sindicais e mensalidades sindicais ficassem limitadas somente as contribuições

sindicais obrigatórias, sem abranger as mensalidades sindicais. Sobre a antecipação de tutela, julgou verdadeiras as alegações feitas pelo sindicato autor, deferindo assim antecipação de tutela, na qual determinou que se contasse desde a intimação da sentença: a) que os réus cessassem de realizar entre si acordo coletivo de trabalho, sob pena de multa diária de R\$1.000,00; que a ENGESET parasse de efetuar descontos de seus empregados a título de contribuição sindical e mensalidade sindical a favor do SINTICOM-TAP, e que este cessasse de recebê-las, sob pena de multa diária de R\$1.000,00. Deferiu devido o pagamento de honorários advocatícios ao sindicato autor, condenando os réus ao pagamento de honorários advocatícios assistenciais no montante de 15% sobre o valor líquido da condenação. Na conclusão da sentença, julgou procedentes em parte os pedidos formulados pelo sindicato autor nos autos do processo, fazendo parte integrante do presente dispositivo legal: a) declarou que o SINTTEL-MG é o legítimo representante sindical dos trabalhadores da ENGESET; e b) condenou o SINTICOM-TAP, no prazo de 15 dias do trânsito em julgado da presente ação, a comprovar a restituição de contribuições sindicais de 2010 e 2011, na forma da lei e da sistemática de guias e instruções expedidas pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, com incidência de juros de mora, à razão de 1% ao mês, contados da forma simples e *pro rata die*, da data do ajuizamento da ação até o efetivo pagamento, além de correção monetária, esta da data da exigibilidade de cada parcela, segundo os mesmos índices de atualização dos débitos trabalhistas.

No dia 3 de novembro de 2011, o SINTICOM-TAP juntou razões recursais para recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte pela sentença proferida pelo Foro de Uberlândia. No dia 28 de outubro a ENGESET também entra com recurso ordinário para recorrer da sentença ao TRT de Belo Horizonte. As argumentações são as mesmas utilizadas nas argumentações de defesa juntadas no decorrer do processo. No dia 12 de janeiro de 2012 o SINTTEL-MG também remeteu-se ao TRT de Belo Horizonte para contra-arrazoar os recursos ordinários impostos pelos réus.

O TRT de Belo Horizonte julgou esses recursos no dia 8 de setembro de 2012, mantendo integralmente a sentença proferida pelo TRT Uberlândia (no dia 20 de outubro de 2011 pela juíza Tânia Maria Vergara) restando desprovidos os apelos dos réus.

No dia 29 de novembro, concluíram os autos do processo, e intimaram os réus para o pagamento dos honorários assistenciais e o cumprimento das demais determinações da sentença, no prazo máximo de 15 dias. Em 17 de dezembro de 2012, o sindicato réu entrou com uma petição informando que em 2010 e 2011, não houve qualquer pagamento referente a contribuições sindicais efetuadas pela ENGESET para o SINTICOM-TAP, não havendo



qualquer valor a ser restituído ao SINTTEL-MG. Assim sendo requereu que fosse efetuado um alvará de liberação do saldo remanescente do depósito recursal, na forma da lei e para os devidos fins de direito.

A ENGESET, no dia 18 de dezembro, anexou petição informando que já havia cumprido as determinações da sentença que lhe cabia. Firmou acordo coletivo de trabalho com o SINTTEL-MG, bem como não mais descontando nenhuma contribuição a favor do SINTICOM-TAP. Informou ainda que uma parte dos honorários do advogado, a parte devida a empresa ré, já havia sido depositada.

Entretanto no dia 6 de agosto 2013, o juiz Fernando Sollero Caiaffa homologou novos cálculos a serem executados pelos réus, totalizando o valor de R\$26.255,01 da ação e R\$3.938,25 de honorários advocatícios. Sendo o processo arquivado no dia 24 de abril de 2014.

### **Processo 2621/12**

O processo 2621/12-043 da primeira vara do trabalho do TRT Foro de Uberlândia configura uma ação civil pública em que o autor é o SINTTEL-MG, representado pelo advogado André Luiz de Oliveira e as rés são a *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e a *Algar S/A Empreendimentos e Participações* ambas representadas pelo advogado Páris Andrade Kömel.

A arguição do SINTTEL-MG que fundamenta a ação pauta-se em três partes estruturantes. A primeira trata-se da representatividade pelo SINTTEL-MG da categoria dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, telefonia fixa e móvel, centros de teatendimento, call centers de dados e correio eletrônico, serviços troncalizados de comunicação, rádio chamadas, telemarketing, empresas de projeto, construção, instalação, implantação, e manutenção de redes e serviços de telecomunicação e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal e operadores de mesas telefônicas com base territorial no Estado de Minas Gerais. E por isso detém a legitimidade para propor a ação civil pública que visa garantir direitos coletivos da categoria. A segunda parte é o objeto da ação em si, que versa da ilegalidade de descontos salariais em período de suspensão do contrato de trabalho de empregados licenciados. O empregado afastado por licença saúde quando retorna a empresa e passa pelo médico do setor de recursos humanos é aconselhado a pedir uma nova perícia no INSS, e que nesse período de espera a empresa lhe concederia um afastamento do trabalho não remunerado para aguardar tal perícia em casa. Quando o

trabalhador retoma suas atividades laborativas normalmente lhe é feito descontos retroativos, do período que se encontrava licenciado, que chegam a tomar a integralidade do salário do trabalhador. Os descontos são variados, entre eles estão: convênio médico e odontológico, auxílio transporte, e até mesmo faltas nos períodos que os trabalhadores estavam afastados. A terceira parte consiste na caracterização do objeto da ação como um dano coletivo, em que o ato ilícito cometido pela empresa *Algar* prejudica a coletividade/categoria dos trabalhadores representados pelo sindicato. O SINTTEL-MG solicita honorários de sucumbência, que consiste em um valor determinado pelo juiz a ser pago para o advogado da parte que ganhar a ação. E para concluir sua primeira arguição, faz cinco pedidos com caráter liminar, são eles: I) que as rés *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e a *Algar S/A Empreendimentos e Participações* em período de suspensão de trabalho, se abstenham de promover o lançamento em fixa financeira de empregados licenciados ao trabalho, descontos a título de absenteísmo e outros não permitidos por lei, com o efeito projetado para acerto futuro; II) que as rés *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e a *Algar S/A Empreendimentos e Participações* se abstenham em promover descontos e/ou decorrentes de lei, em período de suspensão do contrato de trabalho, com o valor acima de 30% do salário mensal de trabalhador licenciado, no período subsequente à suspensão contratual; III) que se aplique uma multa de dez mil reais para cada reiteração de conduta das rés; IV) que se fixe essa multa no valor de dez mil reais como condenação de caráter definitivo; V) e que as rés pague uma indenização por dano moral coletivo, no valor de um milhão de reais, recolhido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Após sua primeira arguição o SINTTEL-MG anexou cinco processos de trabalhadores da Algar que moveram ação trabalhista contra a empresa por descontos salariais indevidos e ilícitos após o retorno do trabalhador licenciado. Em todos os processos o trabalhador tem ganho de causa e a Algar é condenada.

A arguição de defesa das rés está também fundamentada em duas partes estruturantes. A primeira parte trata-se da ilegalidade da ação movida pelo SINTTEL-MG. Argumentação pautada na ausência de documentos estatutários e eletivos essenciais a outorga de procuração para propositura de processo por ente sindical, ou ainda na ausência de autorização assemblear ou cláusula estatutária específica para tal fim; alega também a ilegalidade ativa do sindicato pela natureza jurídica do pretense direito tutelado de descontos em folhas de pagamento, configurando inobservância de direito ou interesse coletivo ou individual da categoria, caracterizando um direito individual. E ainda nessa primeira parte afirma a perda do objeto da ação por falta de interesse de agir do sindicato, já que a empresa aceitou a proposta feita pelo sindicato na rodada de negociações do acordo coletivo de trabalho 2013. A segunda

parte da arguição das rés pauta-se no mérito do procedimento e da legalidade dos descontos salariais, já que são valores adiantados em favor de terceiros para cumprir obrigações assumidas pelo empregado perante autorização expressa em boa fé contratual. Assim sendo o dano moral coletivo é inócua consequentemente, a indenização indevida. Por fim, como requerimento final, qualifica a ação totalmente improcedente, de se casos eventuais de desconto salarial ilícito ocorreram foi fruto eventual de falha humana no lançamento de dados. Para fundamentação dos argumentos as empresas anexaram: gráficos do número de trabalhadores afastados por licença médica, que vem caindo nos últimos anos (os gráficos não constam nos autos do processo arquivado); regulamentação interna das empresas; sentenças de processos que trabalhadores entraram contra as rés e que não obtiveram ganho de causa; e telegramas com orientações para os trabalhadores licenciados.

O SINTTEL-MG faz seu contra-argumento sobre a primeira preliminar arguida pelas empresas reiterando que todos os documentos necessários à propositura da ação se encontram nos autos do processo, são eles: o Registro Sindical, conferindo representatividade ao Sindicato de classe e delimitando a base territorial ao Estado de Minas Gerais; o Instrumento de Procuração, conjugado com ata de posse dos diretores do sindicato; e o Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre o SINTTEL-MG e as empresas Algar Tecnologia e Consultoria S/A e a Algar S/A Empreendimentos e Participações. Para esclarecer a arguição das rés sobre a ausência de autorização pela Assembleia Geral dos Trabalhadores para o sindicato entrar com a ação, é exposto ementas do Supremo Tribunal Federal da substituição processual, em que se dá legitimidade ativa para o sindicato pleitear direitos difusos, transindividuais e individuais homogêneos. Com relação à perda do objeto da ação faz-se notar que o direito aqui requerido pelo sindicato está devidamente resguardado pelo texto Constitucional vigente no artigo 7º, Inciso X e pela regra infraconstitucional do artigo 462, parágrafo 4º, da CLT. E que a modificação, adaptação, ou até mesmo substituição da cláusula sexta, parágrafo quarto do Acordo Coletivo de Trabalho para vigência no ano de 2013, não inibe a contumácia na prática de ato ilícito por parte das rés, que infringi tanto lei de ordem pública quanto norma coletiva de trabalho. No mais, as empresas como forma de represaria ao ajuizamento da desta ação estão se recusando a renovar a condição concernente à liberação de diretores do SINTTEL-MG, postergando a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de vigência prevista para o período de 01 de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013. Logo em seguida refuta os dados apresentados nos gráficos juntados pelas rés, pois não foi anexado nos autos os holerites desses trabalhadores depois que retornam ao trabalho, e também porque o simples fato da redução do índice anual de trabalhadores afastados não significa que o ato ilícito que

dá sustentação à ação foi sanado. Argumenta ainda que o regulamento da Algar Tecnologia e Consultoria S/A traz como deveres dos associados obrigações aos familiares do empregado licenciados, que sequer participam da relação contratual que se formou entre a empresa e o trabalhador. Com relação às sentenças anexadas são de datas anteriores ao período de vigência previsto do ACT 2012, não constam a certidão do trânsito em julgado das respectivas ações, o que comprovaria que a sexta turma do TRT foro Uberlândia reconheceu desconto indevido a título de absentismo, e impugnou processos em que não se observava os preceitos dessa ação, que são o artigo 7º, inciso X, da Constituição Federal, o artigo 462, parágrafo 4º, da CLT e a cláusula 6º, parágrafo 4º, do ACT. Sobre os telegramas anexados, também são documentos anteriores a vigência do ACT 2012, e as simples orientações aos trabalhadores licenciados não são suficientes à eliminação definitiva da alegada falha operacional do setor de Recursos Humanos. Como complementação do contra argumento, o SINTTEL-MG faz a junta aos autos a sentença final do processo que anteriormente as rês juntaram, mostrando a sentença final favorável ao trabalhador.

O sindicato entra com pedido no Ministério Público, do dia 17 de abril de 2013, para agendar uma mediação entre ele e a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* para a assinatura do ACT previsto para vigência em 2013, pois a empresa estaria vinculando a renovação do acordo com a desistência ou a composição amigável da Ação Civil Pública em curso. O pedido foi deferido pelo Ministério Público, e foi marcada audiência para o dia 23 de maio de 2013. Na audiência mediada ficou acertado que a empresa apresentaria proposta quanto à liberação de dois diretores sindicais até o dia 5 de junho de 2013, e seria incluída cláusula no ACT quanto à política de comissionamento, devendo ser garantida ao empregado a ciência de todos os fatores que podem alterar sua comissão, assim como eventuais penalidades que, se aplicadas pela empresa, podem influir no cálculo remuneratório. A empresa também ficou responsável em elaborar o sistema para verificação da comissão, que permita ao empregado ter conhecimento das comissões a serem recebidas no mês seguinte.

Em julho de 2013 o Ministério Público do Trabalho começa a atuar na Ação Civil Pública na condição de fiscal da lei.

Também em julho, a Justiça do Trabalho solicitou que as partes se manifestassem caso existisse a possibilidade de conciliação, ou se pretendiam apresentar novas provas. O SINTTEL-MG recusa qualquer forma de composição amigável, e reafirma que as rês continuam descumprindo as normas do ACT firmado entre as partes. A Algar Tecnologia e Consultoria S/A se manifesta a favor da possibilidade de acordo, uma vez que o objeto da presente ação foi trazido para rodada de negociações do ACT 2013, havendo a concordância

manifesta da empresa, ficando assegurado ao empregado reinserido na atividade produtiva o parcelamento do saldo devedor acumulado no período de suspensão do contrato de trabalho, com prestações mensais com o valor máximo de vinte por cento do salário-base.

Em 5 de agosto de 2013 é marcada nova audiência para a tentativa de conciliação das partes, a conciliação é rejeitada. É pedida pelo advogado do sindicato que seja adiada a audiência, já que os dirigentes do SINTTEL-MG não foram convocados, e é solicitado pelo advogado das empresas a produção de provas em audiência. Tais provas seriam testemunhas para comprovarem que as empresas não fazem descontos ilícitos nas folhas de pagamento de seus funcionários e de que são dadas todas as orientações necessárias ao trabalhador para que nenhum equívoco no processo ocorra.

No final do mês de agosto o sindicato junta aos autos do processo os Termos das audiências referentes à mediação do ACT 2013 junto ao Ministério Público do Trabalho de Uberlândia. Os Termos mostram que mesmo após longos debates e a sugestão do Ministério Público em garantir a liberação de dois dirigentes sindicais, com garantia de emprego na forma já existente, por entender que não traz grandes impactos financeiros a empresa e por ser proporcional ao número de empregados da categoria, e, por outro lado, resguarda o princípio da liberdade sindical, proporcionando ainda o fortalecimento sindical; a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* não autoriza a liberação de dois dirigentes, mantendo a proposta de liberação de apenas um dirigente sindical e reiterando que no início das negociações a empresa não pretendia liberar nenhum e que após as negociações concordou com a liberação de um, não podendo fazer a liberação de outro empregado.

Em 7 de outubro de 2013 a Justiça do Trabalho intima o SINTTEL-MG a comprovar documentalmente se após a concessão de liminar deferido pela Ação Pública corrente as rés fizeram descontos acima de trinta por cento do salário mensal do trabalhador licenciado. Do dia 16 de outubro o sindicato apresenta provas documentais de descontos ilícitos no holerite de uma trabalhadora após a expedição de liminar.

No dia 19 de novembro de 2013 é apresentado no Tribunal Regional do Trabalho o acordo entre o SINTTEL-MG, *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e *Algar Empreendimentos e Participações* para por fim a Ação Civil Pública em trâmite. As condições estabelecidas entre as partes foram: as empresas ressarcirem os prejuízos causados aos trabalhadores, perdendo os saldos devedores gerados até a data de assinatura do acordo e a *Algar Tecnologia e Consultoria* pagar vinte cinco mil reais ao SINTTEL-MG a título de honorários assistenciais. O acordo é firmado e acertado, pondo fim à Ação Civil Pública.

### Processo 2511/13

O processo 2511/13-043 da quinta vara do trabalho do TRT foro de Uberlândia configura uma ação civil pública em que o autor é o SINTTEL-MG, representado pelo advogado André Luiz de Oliveira e as rés são *Algar Tecnologia e Consultoria S/A e Algar S/A Empreendimentos e Participações* representada pelos advogados Páris Andrade Kömel, datada seu início em 17 de outubro de 2013.

O SINTTEL-MG faz sua arguição inicial em cinco partes estruturantes. A primeira diz respeito à legitimidade do SINTTEL-MG, enquanto sindicato da categoria há mais de cinquenta anos, para propor uma ação civil pública contra a antijuricidade, o abuso de poder diretivo, e a transgressão aos princípios da Constituição Cidadã, sobretudo no que tange aos direitos sociais assegurados pelo Estado de Direito, amparado no artigo 98, da Convenção de número 98, da OIT. A segunda aborda a conduta antissindical das empresas, que promovem atos atentatórios à liberdade sindical, ressaltando como foi promovida a pulverização da representação sindical de seus empregados, conforme a própria fala do Diretor-Presidente do Grupo Algar, Luiz Alberto Garcia:

(...) o sindicato que vinha fazer pressão, fazer greve na porta da empresa. Qual era o público-alvo dele dentro da empresa? Era o pessoal mais humilde, pessoal de serviços gerais, de um dois salários mínimos...este pessoal é necessário e nós então terceirizamos todos esses serviços e com isso a força do sindicato na porta da empresa diminuiu consideravelmente (...) A pressão do sindicato em cima da empresa que nos forçou a fazer essa terceirização mais rápido ainda (...) Dentro desse setor sindical, hoje nós fortalecemos bastante todos nossos colaboradores, nossos funcionários, de modo que eles negociam com a empresa todos os reajustes, depois nós vamos até o sindicato, depois nós vamos até o sindicato só para homologar. Não com a presença de pessoas estranhas dentro da empresa, negociando para o funcionário. (ANDRADE, 1993, pag. 145)

Logo em seguida relata a situação que se passava desde 2012, em que o sindicato entrou com uma ação civil pública em face das rés, buscando a interrupção e a punição devida de descontos salariais acima de trinta por cento do salário base do trabalhador (processo 2621/12-043 relatado também no presente trabalho) e a empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A estava vinculando a assinatura e renovação do Acordo Coletivo de Trabalho, firmada entre ela e o sindicato para o ano de 2013 à composição amigável da referida ação civil pública. O impasse instaurado entre as partes era: quanto à manutenção da cláusula no Acordo Coletivo que prevê a liberação remunerada a dois diretores do SINTTEL-MG, a empresa insistia na liberação de apenas um trabalhador; quanto à proposta dos trabalhadores sobre a adoção de uma ferramenta que permitisse aferir a remuneração variável a ser

alcançada a cada mês, contendo, inclusive, as metas e s objetivos fixados por quem detém o poder diretivo do empreendimento, a empresa apresentou uma proposta de instalar tal ferramenta em um período posterior à vigência do Acordo Coletivo de Trabalho; e a cláusula que previa um limite para descontos salariais de até trinta por cento do salário base do trabalhador, em que a empresa vinha ultrapassando esse limite. Argumenta assim o sindicato que a postura das rés, principalmente no que tange à diminuição do número de diretores liberados à entidade sindical, seria um represália ao direito de ação, à representatividade que é assegurada a entidade sindical e, ao princípio da livre autonomia, aludidos pela Constituição Cidadã, devendo essa arbitrariedade e esse abuso de poder serem exemplarmente, rechaçados e inibidos pela Justiça Trabalhista, sob pena de se permitir o enfraquecimento do sindicato de classe, através de artifícios que se resvalam na probidade e na boa-fé preconizados pela regra do artigo 422, do Código Civil Brasileiro. A terceira parte trata do dano social causado pelas empresas do Grupo Algar pela sua política de desmantelamento da representação profissional dos trabalhadores, criando múltiplos sindicatos fragilizados e intimidados pela intervenção constante de “colaboradores”, também conhecidos como Comitê de Associados que, de forma renitente, intervinha nas relações sindicais, sempre a mando das empresas do mesmo grupo. Ressaltando que o os integrantes desse comitê de associados agiam, na maioria das vezes, na coleta de lista de assinaturas de empregados para, através, dessa lista, pressionar os diretores do SINTTEL-MG a convocarem a Assembleia Geral dos Trabalhadores de forma açodada, atuando também, na persuasão dos demais empregados do posto de trabalho, aliciando a livre escolha do trabalhador, organizando passeatas públicas contra a representação sindical para a retirada e/ou desistência de dissídio coletivo do trabalho. Demonstrando como as empresas desse grupo econômico (grupo Algar) transgrediam a Constituição Cidadã de forma reiterada e contumaz, notadamente, no que tange à frustração ao direito de ação (artigo 5º, inciso XXXIV, letra “a”, da CFR) à representatividade do sindicato (artigo 8º, inciso III, da CFR) e ainda, à boa-fé prevista no artigo 422, do Código Civil Brasileiro, causando danos a um número expressivo de trabalhadores. A quarta parte diz respeito à formação do Comitê de Associados e a sua intervenção anômala nas relações de trabalho, a mando das empresas do grupo Algar. Argumentando que já havia muito tempo que as rés vinham arregimentando grupo de “colaboradores” e/ou grupo de trabalhadores com status salarial mais elevado, para com isso, sobrepor e obstruir o constitucional direito assegurado ao SINTTEL-MG. Essa conduta das empresas seria ilegal, pois esbarraria no artigo 2º, da Convenção de número 98, da OIT, que garante a proteção às organizações dos trabalhadores contra quaisquer atos de ingerência dos empregadores, entre esses atos de ingerência são identificados medidas

destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador. A quinta parte adverte para a probidade e manutenção da boa-fé, uma vez que a cláusula do acordo coletivo de trabalho para ser firmado entre o sindicato e uma das rés, para vigência até 31 de dezembro de 2013, que liberaria dois dirigentes sindicais com remuneração, não poderia ser utilizada como meio de chantagens ou de represália à representatividade desses diretores. Na sexta parte, o SINTTEL-MG solicitou que as rés fossem condenadas a pagar honorários de sucumbência na razão de vinte por cento sobre o valor bruto da condenação, e também honorários assistenciais na razão de quinze por cento sobre o valor bruto da condenação. Por fim o sindicato pediu que liminarmente fosse determinado às rés que: 1- se abstivessem de condutas antissindicais, prática de atos ilícitos para enfraquecer coletiva do trabalho; 2- se abstivessem de manter e de fomentar a ingerência do “comitê de associados” na representação dos trabalhadores; se abstivessem de cometer represálias ao direito de ação e à livre autonomia na defesa dos interesses dos trabalhadores; 3- mantivessem a condição de liberação remunerada de dois dirigentes sindicais; também que fossem determinadas multas cominatórias no valor de quinhentos mil reais para cada um dos itens citados, que deveriam ser revertidas para o Hospital do Câncer da Universidade Federal de Uberlândia ou outra entidade filantrópica indicada pelo juízo. Solicitou que após os tramites legais, as liminares fossem transformadas em condenação de caráter definitivo. A caráter de condenação, o SINTTEL-MG, fez os seguintes pedidos: 1- que as rés fossem condenadas ao pagamento de indenização por reparação de danos coletivos no valor de dez milhões de reais que deveria ser revertido para a mesma instituição filantrópica acima citada; 2- que fossem condenadas ao pagamento de indenização ao SINTTEL-MG por danos morais pela prática de atos ilícitos, entre estas sucessivas intervenções inescrupulosas no âmbito da representação profissional, no valor de dez milhões de reais; 3- que fosse atribuído efeito *erga omnes* ao julgado, de tal forma que o objeto dessa ação civil pública alcançasse a todos os empregados que trabalhassem nas empresas do Grupo Algar, no estado de Minas Gerais, que é a base territorial do SINTTEL-MG, autor da ação; 4- que fosse intimado o Ministério Público de Trabalho para integrar a ação, na condição de litisconsórcio ativo ou como fiscal da lei; 5- que fosse oficiada a Polícia Federal para que se instaurasse um inquérito para a apuração de crime contra a organização do trabalho por parte do diretor presidente das rés, com co-participação no ilícito penal dos colaboradores, integrantes do comitê de associados; 6- que concedesse Pálio da Justiça Gratuita ao sindicato autor; 7- que o subscritor da ação declarasse o conteúdo das fotocópias autêntico, uma vez que eram simetricamente igual aos respectivos originais. Ao fim da arguição inicial, foi anexado pelo sindicato vários



documentos para compor as provas e fundamentar as referidas denúncias. São esses o trabalho intitulado ‘O processo de reestruturação produtiva no setor de telecomunicações e os impactos sobre o mercado de trabalho: o caso da empresa *CTBC Telecom*’ da pesquisadora Marlene Marins de Camargos Borges; cópia da arguição inicial do processo 21/11-043 de 12 de janeiro de 2011 que configura uma ação trabalhista do SINTTEL-MG contra a ENGESET e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e do Mobiliário de Uberlândia (SINTICOM-TAP) e do relatório final do processo; cópia da arguição inicial do processo 2621/12-043 de 10 de dezembro de 2012 que configura uma ação civil pública do SINTTEL-MG contra Algar Tecnologia e Consultoria S/A; cópias das atas das reuniões entre o sindicato e a ré Algar Tecnologia e Consultoria S/A com objetivo de renovar o acordo coletivo de trabalho de vigência prevista para o exercício 2013; cópia do e-mail em que a empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A enviou com a proposta de acordo para a ação civil pública do processo 2621-12-043; cópia do acordo citado; transcrição da reprodução sonora da reunião realizada com os representantes das rés na data de 10 de abril de 2013; cópia de panfleto confeccionado pelo sindicato com nota de repúdio à conduta das rés, vinculando a renovação de acordo coletivo com a desistência ou composição amigável da ação civil pública proposta pelo sindicato; cópia da nota de esclarecimento lançada pela empresa, contradizendo os argumentos do sindicato, alegando que a rodada de negociações do acordo coletivo de trabalho para vigência em 2013 estava em tramites normais de negociação; cópia das atas das audiências feitas com a mediação do Ministério Público do Trabalho; cópia de slides vinculados no sistema on-line que os trabalhadores da empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A tem acesso, explicando a situação da negociação do acordo coletivo de trabalho com o SINTTEL-MG; cópias das notificações extrajudiciais de convocação dos diretores sindicais para o retorno ao trabalho, no dia 7 de outubro de 2013, uma vez que já havia vencido o acordo coletivo de 2012 que previa a liberação de dois dirigentes sindicais para trabalharem no sindicato e os referidos dirigentes não tinham retornado ao trabalho; cópias das fotos da passeata organizada pelo comitê de associados na porta do SINTTEL-MG em 29 de dezembro de 1997 pressionando para retirada de processo instalado naquele ano; cópia dos acordos coletivos de trabalho firmados entre o comitê associados da ENGESET e o SINTICOM-TAP de 2007/2008 e 2009/2010; cópia do e-mail que o comitê de associados enviou ao SINTTEL-MG, no dia 9 de julho de 2013, solicitando uma reunião para discussão do acordo coletivo de trabalho para vigência em 2013; cópia do e-mail de resposta do sindicato ao comitê de associados, marcando a reunião para 10 de julho de 2013; cópia de e-mail corporativo divulgando resultado de assembleias; páginas do Facebook intitulado

Associados X SINTTEL/MG; relatórios de desempenho econômico-financeiro crescente do Grupo Algar; e demonstrações financeiras da Algar Empreendimentos e Participações S/A individualmente do período de 2011 a 2012.

Em 22 de outubro de 2013, foi indeferido pelo TRT Uberlândia o pedido de liminar requerido pelo sindicato, pediu-se que aguardassem a audiência. Em 7 de novembro de 2013 o SINTTEL/MG fez uma retificação dos pedidos iniciais, em que a multa por danos morais passasse de dez milhões reais para uma graduação entre um milhão de reais e dez milhões de reais. Foi anexado pelo sindicato a Política de Talentos Humanos interna da Algar Tecnologia e Consultoria, na qual fica demonstrada a intervenção do Comitê de Associados nas relações sociais, a mando da direção das empresas acionadas, no dia 28 de abril de 2014.

A audiência inicial ocorreu no dia 29 de abril de 2014, não houve conciliação entre as partes. Determinou-se que o SINTTEL-MG apresentasse cópia do seu estatuto social, intimou-se o Ministério Público do Trabalho para integrar a ação como polo ativo, na condição de litisconsorte ou fiscal da lei. Por fim a audiência foi adiada para 16 de junho de 2014. Em 27 de maio 2014 o MPT responde à intimação, passando a atuar como fiscal da lei na referida ação.

As rés apresentam sua contestação no dia 16 de junho de 2014, fundamentando sua defesa em três partes. A primeira parte se ateve às preliminares, arguindo que: o sindicato não tinha autorização assemblear ou cláusula estatutária específica que o legitimasse para propor uma ação como representante legal de uma categoria de trabalhadores; havia ilegitimidade do sindicato em propor a ação pela natureza jurídica do pretense direito tutelado e pela via processual eleita, uma vez que o SINTTEL-MG não estava representando uma categoria, mas sim interesses próprios, o que não configuraria um ação civil pública; o SINTTEL-MG estava postulando ação de empregados da holding Algar que eram representados por outros sindicatos, o que não legitimaria a propositura da ação; seria ilegítimo propor ação contra a Algar Empreendimentos e Participações S/A uma vez que o Acordo Coletivo de Trabalho que configurou objeto da ação não se aplica a seus empregados; e por fim se teria a perda do objeto da ação, devendo esta ser encerrada, uma vez que o impasse para fechamento dos Acordos Coletivos de Trabalho foram superados e os acordos foram fechados em março do 2014; e por fim revogou a juntada dos documentos que demonstravam a Política de Talentos Humanos da Algar Tecnologia e Consultoria S/A, pois foram anexados aos autos um dia antes da audiência e deveriam ser retirados dos autos. A segunda parte tratou do mérito da ação, argumentando que: o impasse para assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2013 foi superado, fortalecendo o diálogo entre as partes; o Comitê de Associados era simplesmente

um órgão de representação dos empregados perante a empresa, não interferindo na relação dos trabalhadores com o sindicato; a acusação de conduta antissindical era improcedente, uma vez que legalmente conduta antissindical é em síntese práticas que impedem ou limitam a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o que não correspondia às práticas das empresas; sobre o impasse ocorrido na negociação do Acordo Coletivo de Trabalho de 2013, afirmou que não houve condicionamento, por parte da empresa, da liberação de dois diretores sindicais com a conciliação da ação civil pública 2621-12/043, e expôs também novos fatos, que um dos dois diretores sindicais, Luciano Fortunato de Souza, que estaria há mais de oito anos neste cargo, entrou com uma ação trabalhista alegando que trabalhava em uma atividade-fim da Algar Telecom, restando a Algar Tecnologia como mera intermediadora, buscando reconhecer diretamente a primeira como empregadora direta, assim sendo a Algar Tecnologia e Consultoria S/A teria liberado apenas um diretor, uma vez que o outro queria estabelecer vínculo empregatício com outra empresa; as ações anexadas na arguição inicial do SINTTEL-MG só demonstraram a conduta íntegra das rés, que acataram todas as determinações judiciais; as fotos da passeata anexadas pelo sindicato não devem compor a presente ação, já que eram de um fato ocorrido em 1997, e não estariam contextualizadas com o objeto da ação, no mais a passeata evidenciou que a condição de entidade sindical não colocava o SINTTEL-MG acima de eventuais julgamentos ou manifestações de censura, pois insatisfações poderiam ocorrer em todos os setores; não ocorreu o suposto dano coletivo apontado pelo sindicato, o que de fato se passou foi um impasse negocial, totalmente superado com a celebração dos Acordos Coletivos de Trabalho de 2013 e 2014, e o único supostamente lesado seria o próprio SINTTEL-MG e não uma categoria de trabalhadores; o autor da ação não atuou como sindicato assistente para requerer honorários advocatícios assistenciais ou de sucumbência, ele atuou em prol de sua entidade sindical, não em prol de trabalhadores. A terceira parte fez o requerimento final, pedindo a improcedência de todos os pedidos formulados pelo sindicato autor da ação, condenando-o ao pagamento de multa por litigância de má-fé, notadamente porque abusou do direito de acesso ao Judiciário bem como custas e honorários advocatícios.

Logo após o texto de defesa as rés anexaram ao processo o Acordo Coletivo de Trabalho da Algar Tecnologia S/A com o SINTTEL-MG do ano de 2013 e do ano de 2014, o acordo firmado entre o sindicato e as rés para por fim ao processo de número 2621-12/043 (já descrito neste trabalho), a Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014 do SINTAPPI-MG e do SINDHART HOLDINGS, e a arguição inicial de propositura da ação do então diretor sindical Luciano Furtunato de Souza citada na defesa com a cópia do termo da audiência

inaugural de tal processo (número 1214/2013-104) constando que foi arquivado, pois o autor e seu representante legal não compareceram na audiência.

No dia 17 de julho de 2014, o SINTTEL-MG apresentou sua arguição de defesa em cima da contestação das rés arguido em cinco partes. A primeira parte o sindicato autor rebateu as argumentações das preliminares, alegando que as rés faziam “vista grossa” ao lido direito que se persegue com a propositura da ação; que não se sustentava a tese de outorga da categoria profissional para propositura da ação, uma vez que o direito buscado extrapolaria o âmbito dos trabalhadores representados pelo SINTTEL-MG a alcaçaria a múltiplos jurisdicionados, inclusive outra representação sindical, conforme se viu da categoria profissional signatária dos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o SINTICOM-TAP e o STICMU pelos ditos “colaboradores”; e que não existiria ilegitimidade passiva da Algar Empreendimentos e Participações S/A, pois sendo controladora do grupo econômico, inevitavelmente teria que se abster da prática de ato antissindical, com relação a todas as empresas por ela liderada no Estado de Minas Gerais por efeito *erga omnes*; sendo assim, rogou pela rejeição das preliminares arguidas pelas rés. Na segunda parte pediu a remessa dos autos ao representante do Ministério Público do Trabalho, já que este compôs a ação como Fiscal da Lei. A terceira parte consistiu na elucidação de pontos que poderiam viabilizar uma composição amigável da ação, ressaltando o sindicato que seria inegociável a total erradicação do Comitê de Associados do âmbito das relações sindicais, que viriam a sobrepor a representatividade, a autonomia sindical e o direito de ação por parte do SINTTEL-MG. Os pontos elucidados consistiam em abstenções que as rés deveriam assumir, para uma eventual composição amigável: 1) de promover políticas de iniciação de empregados recém-contratados, de atualização e de treinamento de trabalhadores com propagandas tendenciosas e enganosas à representatividade Constitucional do SINTTEL-MG, que poderiam comprometer, desmerecer, enfraquecer ou, ainda, sobrepor a autonomia negocial da entidade sindical; 2) de organizar e custear fretamento de transportes coletivos para condução dos representantes do Comitê de Associados à Assembleia Geral dos Trabalhadores, para influenciar numericamente, nas deliberações e aprovação das questões postas em pauta; 3) de permitir o livre acesso dos representantes do Comitê de Associados nos diversos postos de trabalho, inclusive no site de empresas clientes do centro de atendimento, para com isso, colher lista de assinaturas pressionando a convocação de Assembleia Geral de Trabalhadores ou para aprovação de proposta patronal; e 4) de rotular os seus trabalhadores de “associados” criando com isso uma expectativa enganosa de poder decisivo nas deliberações do empreendimento. Na quarta parte trouxe considerações da entidade sindical sobre a existência

e a atuação do chamado Comitê de Associados nas empresas do grupo Algar, afirmando que o mesmo representa uma estratégia corporativa do grupo que direta ou indiretamente, cerceava, desvirtuava e impedia a legítima ação sindical em defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores, o que seria vedado pela convenção 98 da OIT e art. 8º da Constituição Federal. E por fim, na quinta parte o sindicato autor rogou pela rejeição das preliminares arguidas, bem como pelo deferimento dos requerimentos por ele expostos.

Este é o único processo analisado no presente trabalho que não está arquivado, está ainda em julgamento, tendo sido, no momento da pesquisa, maio de 2016, enviado para o Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte.

### 3 ANÁLISE

Para iniciarmos a análise proposta pela presente dissertação farei uma breve apresentação das partes, primeiro do Grupo Algar e em seguida do SINTTEL-MG, para nos situarmos sobre as instituições que compõe o nosso objeto de pesquisa. A *Algar Telecom* é uma empresa que atua em vários Estados do país, possuindo sua sede administrativa em Uberlândia, mantendo-se de capital fechado e é considerada a quinta maior no ramo da telecomunicação.

Alexandrino Garcia, fundador do Grupo Algar, nasceu em 1907, em Portugal, no Condado de Viseu. Em 1919, veio para o Brasil reunir-se com seu pai, José Alves Garcia, que aqui residia desde 1914. Até 1941, trabalhou com seu pai na máquina de beneficiar arroz, da empresa de sua família, José Alves Garcia e Filhos, até 1941, quando montou sua própria empresa: Posto de Serviços Alexandrino Garcia e Irmãos.

A nova empresa recebeu, em 1943, a concessão da General Motors do Brasil para revender seus produtos, até 1945 quando ocorreu a fusão das empresas José Alves Garcia e Filhos e a Alexandrino Garcia e Irmãos, denominando-se a partir desse momento Irmãos Garcia.

Em 1954, frente à Presidência da Associação Comercial de Uberlândia (atual ACIUB, Associação Comercial e Industrial de Uberlândia), Alexandrino Garcia, unindo-se a outros membros desse grupo, criaram a CTBC, Companhia de Telefones do Brasil Central, com o propósito de melhorar os serviços de telefonia da cidade de Uberlândia, sendo a Empresa Telefônica Teixeira absorvida pela CTBC em um primeiro momento. Importante notar que a CTBC, mesmo durante o período em que o sistema Telebrás era estatal, sempre foi empresa privada.

A CTBC, em 1967, foi incorporando empresas de telefonia estabelecidas em outras cidades, através de aquisições de concessões municipais de oito cidades vizinhas, o que proporcionou sua implantação na região da Alta Mogiana no estado de São Paulo, no Alto Paranaíba e região do Triângulo Mineiro no estado de Minas Gerais, leste do estado de Mato Grosso do Sul e sul do estado de Goiás.

Através da criação do Sistema Telebrás, o regime militar passou a controlar a maioria das operadoras de serviço de telefonia de longa distância, tornando estatal esse serviço e controlado por meio da Empresa Brasileira de Telecomunicações (EMBRATEL),

em 1972. A CTBC, no entanto, se encontrava apta a ser incorporada ao Sistema Telebrás, o que permitiu que permanecesse com o controle privado nas regiões onde atuava.

A primeira empresa a implantar a tecnologia celular no interior do Brasil foi a CTBC no ano 1993. No ano seguinte, foi pioneira na implantação do conjunto óptico experimental de fibra óptica de Campinas, e adquire a IMAGE TV, através da Lei do Cabo ( Lei 8.977, de 6 de janeiro de 1995), operadora de TV por assinatura com atuação em Minas Gerais e interior do estado de Goiás.

Em 1997, a CTBC passa de permissionária para concessionária de telefonia como consequência da privatização do Sistema Telebrás. No ano seguinte, passa a disponibilizar no mercado o KIT Pré Pago CTBC Celular, em parceria com a *Nec do Brasil* e a empresa *Gradiente*, permitindo a ativação imediata do serviço para o cliente.

Em 2001, a companhia foi autorizada a prestar serviços de longa distância nacional e internacional com o código 12 de operadora de telefonia. Sendo até 2002 tanto a *CTBC Telecom* e a *CTBC Celular*, as prestadoras de serviços de telefonia fixa local e longa distância, celular e comunicação de dados no interior do Brasil Central. E nos estados de Minas Gerais, São Paulo, Goiás e Mato Grosso do Sul, a partir deste ano foi realizada a fusão das empresas sob controle da Família Garcia, na busca de manter e melhorar a sintonia com o mercado, a *CTBC Telecom*, *CTBC Celular*, *Image Telecom*, *Engeredes*, *Brasilis* e *Netsite*, para o *Grupo Algar*. Neste processo, devido à pesquisa realizada com clientes, foi mantido o nome CTBC, por entenderem que este nome estava há quase 50 anos e proporcionava identidade entre os clientes da região.

Na atualidade, o *Grupo Algar* atua em mais de 350 cidades no país, utilizando a tecnologia do *Backbone* óptico com mais de oito mil quilômetros de extensão, através de redes metropolitanas e de longa distância, caracterizando-se por oferecer atendimento ao mercado com soluções de telecomunicações para todos os tipos de clientes, sejam empresariais, corporativos e operadoras/prestadoras de serviços de telecomunicações.

Em 2004, adquirindo um provedor de internet no interior do Estado de São Paulo, expandiu seus serviços de tecnologia, incorporando a *Iqara Telecom Ltda* em 2005, atualmente Algar Multimídia. O grupo compra, em 2007, a licença para operar a tecnologia 3G nas regiões onde atua, sendo que essa tecnologia (3G) passa a ser oferecida a partir de 2008, para telefonia fixa, celular, banda larga fixa e móvel (3G), em todos os municípios de sua área de concessão, que seriam os estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Goiás, Distrito Federal e Paraná.

Em 2008, o nome fantasia CTBC passa para Algar Telecom, consolidando assim a denominação Algar Telecom S.A. em 2013.

A *holding* Grupo ABC, fundada em 1982, passou a se denominar Grupo Algar em 2009, sendo composta por: *Algar Telecom* (telecomunicações), *Algar Tecnologia* (TI para empresas), *Algar Agro* (setor agrícola), *Algar Aviation* (setor aéreo), *Algar Mídia* (edição de guias telefônicos e do jornal *Correio de Uberlândia*), *Algar Segurança*, *Engeset* (engenharia de telecomunicações), *Comtec* (sistema de transporte público) e *Rio Quente Resorts* (turismo).

Em 2010, foi lançada a “CTBC TV A televisão via satélite”, CTBC TV, lançada em 2010, em oito meses chegou a 47 mil clientes e serviu para promover outros serviços da Algar.

Presente em vários segmentos de varejo e corporativo, a *Algar Telecom* vem oferecendo serviços, que no varejo corresponderam, no segundo trimestre de 2014, a 74% de sua receita bruta consolidada através da oferta de serviços de telefonia fixa e móvel, comunicação de dados, banda larga e internet, guias telefônicos e TV por assinatura. Todos estes serviços presentes em 87 municípios, onde tem a concessão, nos estados de Minas Gerais, Goiás, São Paulo e Mato Grosso do Sul. No corporativo, a receita bruta no mesmo período de 2014, atingiu 26%, através da oferta de serviços de TI para grandes e médias empresas para suas áreas de concessão, e através de autorização, incluindo cidades nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Goiás, Minas Gerais, Paraná e Distrito Federal.

A *Algar S.A.*, Grupo Algar, *holding* da família do fundador da CTBC, Alexandrino Garcia, detém 89,94% do controle da *Algar Telecom*, além de deter 100% do controle da *Algar Celular* (antiga CTBC Celular) e *Image* (TV por assinatura). A Algar Multimídia, produtos de dados e provedor de internet, a Algar Tecnologia (TI) e a Algar Mídia, responsável pelas listas e guias telefônicos, também estão sob o controle majoritário da Algar Telecom, sendo seu controle nacional, não estando listada no mercado de ações.

Segundo dados comparativos, do segundo trimestre de 2013 ao mesmo de 2014, um crescimento na telefonia móvel de 25,3%, corresponde ao total de 1,030 milhão de clientes, dentre os quais, nos planos pré-pagos, 786 mil são usuários desse serviço.

A telefonia fixa, comprando esse mesmo período, obteve o resultado de 10,3%. A banda larga atingiu um crescimento de 4,5%, com 496 mil acessos, sendo 377 mil via banda larga fixa (XDSL) e 119 mil através da banda larga móvel 3G. Com relação à TV por assinatura houve um decréscimo de 1,5% comparado ao mesmo período do primeiro trimestre de 2014, porém com um aumento de 5,7% em comparação a 2013, atingindo a marca de 134 mil assinantes desse serviço.



Apesar de ter uma atuação expressiva nos estados onde atua, com 27,2% do mercado de telefonia móvel em Uberlândia, é uma das menores concessionárias de telecomunicações no Brasil, possuindo uma participação pouco expressiva no mercado nacional, e, no *market share* da telefonia móvel no Brasil obteve, em 2013, 0,37% no mercado e em 2014, um pequeno crescimento atingindo a marca de 0,40% segundo dados obtidos pela consultoria da TELECO (2T/2014).

A empresa apresenta uma expressiva atuação nos estados onde atua, como sucede na cidade de Uberlândia e as de DDD 34, com a telefonia móvel abrangendo 27,2% do mercado. A participação da Algar no ramo da telefonia fixa nacional atingiu a porcentagem de 1,97%, sendo a da banda larga 1,7% do mercado.

Mesmo disputando o mercado no setor de telecomunicações com as quatro maiores empresas estrangeiras desse ramo no país, a Algar continua investindo nos mercados onde atua e permanece em expansão lenta por outras regiões do país.

A Algar foi pioneira na implementação do modelo *quadriplay*, convergindo telefonia fixa, móvel, internet banda larga e TV por assinatura, no interior do estado de Minas Gerais, seguindo o exemplo das grandes empresas de telecomunicação nessa ação.

Através da aquisição por licitação da Banda H, última frequência de 3G licitada pela Anatel, por um valor de R\$30,5 milhões, foi possível a oferta desse serviço a 233 municípios de Minas Gerais até 2016, atingindo aproximadamente 7,1 milhões de usuários.

O processo de internacionalização do Grupo Algar teve seu início através da constituição de uma subsidiária da *Algar Tech* na Colômbia, denominada *Algar Tech SA*. Em 2014, o Grupo Algar compra a *Asyst*, empresa de TI com atuação na Argentina e Chile. É estimativa do presidente da empresa Luiz Alexandre Garcia investir R\$2 bilhões em TI (tecnologia da informação) e telecomunicações até 2018, expandindo-se até os EUA, futuramente.

Através do projeto de instalação de cabo submarino de fibra óptica, em outubro de 2014, foi tornado público pela Google, a ligação entre Estados Unidos e Brasil. Participando desse projeto não somente a Google, mas também a *Algar Telecom* no Brasil, a *Angola Cables* e a estatal do Uruguai *Antel*. Esse projeto permite a ligação entre cidades brasileiras de Santos no estado de São Paulo, Fortaleza no estado do Ceará e a cidade de Boca Raton no estado americano da Flórida, atingindo a extensão de 10,5mil km. Dessa maneira, a ampliação 64 *terabits* por segundo, da largura da banda dos cabos submarinos, permitirá a ligação de quase 300 milhões de usuários latino americanos às sedes das grandes centrais de dados do

mundo. Esse investimento exigiu um capital inicial de US\$ 250 milhões da *Algar Telecom*, e deverá ser entregue neste ano de 2016.

Luiz Alexandre Garcia é o presidente executivo do Grupo desde 2006, economista e neto do fundador do *Grupo Algar*, Alexandrino Garcia, e ocupa ainda o cargo de vice-presidente do Conselho de Administração da Algar Telecom. Luiz Alberto Garcia, seu pai, é o presidente do Conselho. O presidente executivo da Algar Telecom é Divino Sebastião de Souza, engenheiro elétrico com experiência no setor.

Surgiu em 1956 o sindicato que representaria os trabalhadores da empresa de telecomunicações CTB ou Companhia Telefônica Brasileira, que atualmente ampliou sua atuação representando os empregados das empresas de telecomunicações no Estado de Minas Gerais, sob a sigla SINTTEL-MG.

Durante a ditadura militar um grupo de trabalhadores que militava no movimento popular contra esse regime, foi escolhido para compor a diretoria do SINTTEL em maio de 1980, e adotou uma nova perspectiva de atuação, visando principalmente os interesses dos trabalhadores desse ramo. Conquistou benefícios importantes, tais como o adiantamento quinzenal de salários, o aumento do valor de remuneração das horas-extras, o direito de defesa para trabalhadores ameaçados de punição, o auxílio creche e alimentação, a assistência médica a cargo das empresas e o anuênio.

O SINTTEL esteve presente em vários momentos políticos importantes das últimas décadas, como na campanha pelas Diretas em 1984, em defesa das mudanças na Constituição de 1988 em favor dos trabalhadores, na batalha a favor do impeachment do presidente Fernando Collor em 1992 e mobilizando a sociedade contra a revisão constitucional pretendida em 1990.

Com o avanço da tecnologia na área de telecomunicação, o SINTTEL foi o primeiro sindicato do Brasil a possuir uma página na internet em 1996, para facilitar a comunicação e a informação relativas aos interesses dos trabalhadores da telecomunicação.

Em 1998, lutou em defesa da proposta da Brasil Telecom, no momento de privatização das companhias telefônicas, visando o fortalecimento do poder econômico e político do país num momento de globalização, por acreditar ser a informação um bem necessário para o século XXI, tendo a privatização uma transferência de parte do lucro para o exterior, assim como decisões que poderiam afetar a sociedade brasileira, e podendo incorrer no risco de atendimento ineficiente e menos qualificado, demissões massivas, terceirização que acarretaria num encolhimento dos salários e benefícios dos empregados da área de telecomunicações.

A história da CUT, também teve participação do SINTTEL, quando em 1985 um grupo de sindicalistas rompeu com a FENATTEL, Federação Nacional dos Trabalhadores da Telecomunicação, para fundar a FITTEL, Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações, composto na atualidade por 20 sindicatos em todo o país.

Segundo dados obtidos do próprio SINTTEL, houve um momento da história deste órgão que obteve um índice de 80% de sindicalização. Apesar das demissões recentes, esse índice permanece acima da média nacional, levando-se em consideração as várias categorias profissionais, o que demonstra sua eficácia e importância na vida dos trabalhadores de Minas Gerais.

Segundo a Associação Brasileira de *Telemarketing*, hoje são empregados no mercado de teleatendimento mais de 500 mil trabalhadores, devido à universalização do uso de telemática, como principal meio de interação entre empresas com seus clientes.

O perfil dos trabalhadores deste setor abrange mulheres, jovens com escolaridade desde o segundo grau ao superior completo, dentre os quais grande parte trabalhando pela primeira vez e também alguns trabalhadores que possuem patologias físicas ou mentais, distúrbios mentais diversos e alterações do aparelho de fonação (ASSUNÇÃO & VILELA, 2007; SILVA, 2004).

Segundo o SINTTEL, a profissão de telefonista de outrora hoje corresponde a um atendente em um Call Center com a mesma logística de trabalho, porém fazendo uso das novas tecnologias disponíveis. Entretanto, sem os mesmos benefícios obtidos ao longo dos anos nas lutas trabalhistas.

Por esta razão, em 2001, o SINTTEL-MG protocolou ante o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e ao Ministério Público do Trabalho (MPT) uma denúncia sobre as condições de trabalho nas empresas em Minas Gerais, abrindo assim espaço para uma ampla investigação ergonômica em uma empresa do setor, demonstrando dados e informações que contribuíram para uma ampla visão dos fatores neste tipo de trabalho que afetam a saúde de trabalhadores nessas empresas. Trazendo à tona uma discussão sobre o adoecimento dos trabalhadores do ramo da telecomunicação, abrindo um diálogo entre governo, empresas e trabalhadores (ASSUNÇÃO & VILELA, 2007).

Como afirma o sindicato, a Recomendação Técnica N° 01/2005, é uma demonstração de vitória, publicada em Brasília em 23 de março de 2005 sobre o trabalho nos serviços de teleatendimento. A fim de orientar a ação dos empregados e empregadores, os Auditores Fiscais do Trabalho e profissionais do ramo interessados nessa temática estão presentes nas ações para garantir essa Recomendação Técnica, que hoje se encontra suspensa pelo

Ministério do Trabalho e do Emprego, por causa de mudanças na Norma Reguladora 17 (NR-17), que define as regras para a segurança e saúde na atividade do teleatendimento dos trabalhadores dessa área.

### **3.2 Dos processos**

A partir da exposição teórica e dos dados observados na pesquisa é possível nesse momento fazer a análise do objeto escolhido para este trabalho: como o recurso à Justiça do Trabalho responde às demandas dos trabalhadores frente à ofensiva do capital? Especificamente o recorte utilizado nesta dissertação são os processos movidos pelo SINTTEL-MG contra as empresas do Grupo Algar, no período de 2009 a 2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia. Para tanto, tomo pontos principais para elucidar a discussão.

O primeiro ponto a ser ressaltado é o caráter das ações propostas, duas configuram ação trabalhista e duas, ação civil pública. A diferença básica entre ambas é o alcance do direito postulado, a ação trabalhista é restritiva a um número específico de trabalhadores e a ação civil pública postula um direito que abrange uma coletividade ou categoria de indivíduos/trabalhadores. Nesse aspecto pode-se observar que a instituição de representação dos trabalhadores, o sindicato, via Justiça do Trabalho versa direitos e conquistas não só coletivos, mas também individuais. Essas duas categorias opostas e complementares, coletivo/individual ultrapassam os limites restritivos conceituais, uma vez que tais direitos e conquistas podem ramificar-se para outros trabalhadores do grupo Algar, trabalhadores de outras empresas, outras categorias de trabalho e/ou outras bases territoriais nacionais.

O segundo ponto que está presente nos quatro processos é o caráter de substituto processual que o SINTTEL-MG utilizou para propor todas as ações. Como está exposto na revisão teórica, esse direito da instituição de representação dos trabalhadores, o sindicato, propor, frente ao Poder Judiciário, ação na qualidade de substituto processual foi uma conquista árdua e relativamente recente dos trabalhadores. Assim também está presente nos quatro processos a tentativa, por parte do Grupo Algar, de contestar esse direito, alegando a ilegitimidade do sindicato em representar os trabalhadores e/ou a categoria como substituto processual frente à Justiça do Trabalho. Em resposta favorável ao direito já conquistado, em todos os processos analisados foi refutada a argumentação do grupo empresarial, sendo os Tribunais do Trabalho (Foro de Uberlândia, Foro de Belo Horizonte e Superior do Trabalho) e o Supremo Tribunal Federal veementes na garantia legal aos trabalhadores e sindicato.

Outro ponto que aqui pode ser ressaltado é a solicitação que o SINTTEL-MG fez, em todos os processos, de pagamento, pelas rés, de honorários advocatícios e/ou assistenciais ao sindicato, garantido pela legislação trabalhista, Súmula nº219 do TST. Esse direito também é revogado pelo grupo Algar em todos os processos. A justiça trabalhista deu provimento do direito ao sindicato em dois processos, o de nº1818/09-134 e o de nº21/12-043, mas nunca chegou ao teto do valor pedido, que pode variar de 1% até 20% do valor bruto da condenação, ficando sempre a média de 15%. No processo de nº2511/13-043 como está em execução, ainda não há referência do juízo quanto ao assusto, e no processo 2621/12-043 firmou-se um acordo entre as partes que não incluiu especificamente o pagamento de honorários advocatícios e/ou assistenciais ao sindicato.

Em três dos processos analisados é perceptível a presença do Ministério Público do Trabalho compondo um polo da ação como Fiscal da Lei. Sua presença foi solicitada nos casos analisados, tanto pelo SINTTEL-MG quanto pelo juízo. Em suma maioria sua intervenção respalda em grande parte as solicitações do sindicato. E ele aparece também como pano de fundo nas negociações e acordos firmados entre o SINTTEL-MG e o Grupo Algar em vários momentos. Como no acordo firmado para o procedimento de homologação das Rescisões dos Contratos de Trabalho, nos Acordos Coletivos de Trabalho, no acordo de encerramento do processo 2621/12-043, etc. Funcionando como uma instituição de fiscalização do legislado e do acordado nas relações de trabalho, em que ainda manteve uma postura ideológica, pelo menos no objeto pesquisado, de que o trabalhador é a parte mais fraca na relação trabalhista.

No processo 1818/09-043 o sindicato reclama o pagamento da multa do artigo 477 da CLT, porque a ré Algar Tecnologia e Consultoria S/A estava fazendo as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho fora do prazo legal. Neste ponto, alguns aspectos devem ser destacados. Conforme observamos na descrição do processo, o SINTTEL-MG já havia firmado um acordo com a empresa perante o Ministério Público do Trabalho para regimento do procedimento de homologação dos Termos de Rescisão, uma vez que vinha apresentando problemas. O acordo é firmado para que as partes, sindicato e empresa, racionalizem o procedimento, e o trabalhador não seja prejudicado ao pleitear seu direito do seguro desemprego e do FGTS. O acordo é descumprido pela empresa, que atribuiu a falha a um empregado novo do setor de recursos humanos, e chega a fazer um Boletim de Ocorrência para registrar a não homologação de Termos de Rescisão pelo sindicato. Ressaltando que a própria juíza do TRT Foro de Uberlândia apontou que o caso supracitado não era uma caso isolado, e que havia no Foro outros casos com a mesma reclamação referente à empresa. Ou

seja, a empresa tinha a postura de não comprometimento com as homologações dos Termos de Rescisão em prazo legal, o SINTTEL-MG firma um acordo perante o Ministério Público para não prejudicar o trabalhador, e mesmo assim a empresa recai no erro, violando tanto a legislação trabalhista quanto o acordo firmado entre as partes, procurando com o Boletim de Ocorrência atribuir a culpa da não homologação ao sindicato.

Ao observarmos a sentença, apesar de o SINTTEL-MG ter ganhado a causa, ela difere ao vermos que a juíza do Foro de Uberlândia incide a multa do artigo 477 da CLT por interpretar a lei de forma que não só o atraso no pagamento das verbas rescisórias, mas também da homologação dos Termos de Rescisão configuraria o pagamento da multa ao trabalhador. Entretanto o TRT de Belo Horizonte faz uma ressalva à sentença proferida pela juíza de Uberlândia, em que o atraso na homologação não configuraria multa do artigo 477 da CLT. Mas que a multa é devida para o caso em questão porque consta no acordo firmado entre o SINTTEL-MG e a *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* a aplicabilidade da multa em caso não só de atraso no pagamento das verbas, mas também no atraso da homologação dos Termos de Rescisão, sendo assim mais benéfico ao trabalhador. Sendo assim, vê-se que: a legislação não pune o empregador que faz as homologações das Rescisões dos Contratos de Trabalho a destempo, e o trabalhador arca com o prejuízo sozinho; e que a posição do sindicato foi essencial para garantir maior amparo ao trabalhador, tanto no que tange ao acordo firmado com a empresa que ultrapassou garantias legisladas, quanto na propositura de ação como substituto processual.

Neste, como nos outros processos, mesmo após proferida a sentença a empresa recorre em todas as instancias que lhe é possibilitada, externando um inconformismo e uma insistência em revogar um direito já dado ao trabalhador e ao sindicato, com isso desde a data da sentença proferida, 16 de novembro de 2010, até o período de execução, 19 de junho de 2012, alongou-se em 20 meses o processo. Não obstante, obstruiu a execução do pagamento da condenação, recorrendo e embargando às instancias que lhe couberam a base do cálculo para o valor total da multa, atrasando o efetivo pagamento aos trabalhadores do valor que lhes era de direito em 17 meses. Confirmando o que outras pesquisas já apontaram, a dificuldade no processo de execução da sentença proferida quando o processo na justiça é proposto pelo sindicato como substituto processual.

No processo 2621/12-043 o SINTTEL-MG reclama que duas empresas do Grupo Algar, *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e *Algar Empreendimentos e Participações S/A*, faziam descontos salariais ilegais em período de suspensão do contrato de trabalho de empregados licenciados, que ao retornarem às atividades laborativas normalmente lhe eram

feitos descontos retroativos, do período de licença que chegavam a tomar a integralidade do salário do trabalhador. Tais descontos variavam, desde convênio médico e odontológico, auxílio transporte até faltas no período de afastamento, ou seja, eram feitos descontos autorizados pelo trabalhador por contrato, como os convênios, e também faltas inexistentes, do período que o trabalhador estava licenciado. As rés ainda se pautaram na argumentação de que os descontos eram autorizados pelo trabalhador, a empresa só repassava a terceiros o valor a ser pago pelo empregado, que contratou o serviço; uma espécie de favor que a empresa prestaria ao empregado, para que este não ficasse em débito com a prestadora de serviços. Por lei, Decreto n. 4.840/2003, os descontos autorizados pelo trabalhador não podem ultrapassar 40% do valor da folha de pagamento. No caso analisado, ocorreram descontos de 100% do valor da folha de pagamento de alguns empregados, outros de 70%, 60%, 40% e 35%. Caso exposto de ilegalidade e usurpação do salário do trabalhador. Mesmo após a expedição de liminar do Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia para a interrupção da prática ilegal feita pelas as empresas, outros empregados das rés sofreram com descontos em folha acima do limite permitido por lei, demonstrando claramente a prática reincidente do ato ilícito. Entretanto não foi aplicada nenhuma multa ou qualquer outro tipo de punição à empresa, por estar transgredindo a legislação, como foi solicitado pelo sindicato autor da ação na arguição inicial.

Não obstante, o SINTTEL-MG afirma que a empresa *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* estaria vinculando a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, com vigência de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2013, à conciliação amigável do processo 2621/12-043. Apesar de a empresa negar tal prática, o referido Acordo Coletivo de Trabalho só foi firmado, fechado, e assinado quando as partes envolvidas no processo apresentaram um acordo pondo fim à ação, no qual as cláusulas relevantes perdoavam os saldos devedores de empregados das empresas acumulados no período de licença saúde de 1º de janeiro de 2012 até a data de assinatura do acordo (14 de novembro de 2013), e pagamento ao sindicato de vinte cinco mil reais por honorários advocatícios.

O principal impasse para fechamento do ACT 2013 ficou explicitado durante o processo 2621/12-043: a empresa Algar Tecnologia e Consultoria S/A estava se negando a liberar dois delegados sindicais do SINTTEL-MG, como vinha fazendo nos últimos anos, autorizando em cláusula do ACT somente um delegado. Não há justificativa que legitime a diminuição de delegados sindicais se o número de empregados da empresa não diminuiu consideravelmente. Dois delegados já era um número defasado para o porte da empresa, comprometendo e muito a representatividade dos trabalhadores da categoria. A liberação de

somente um delegado, além da mudança de posição de um ano para outro, infringe o direito do trabalhador de ter uma instituição representativa para sua categoria de trabalho. Somente quando analisamos o processo 2511/13-043 é que foi possível ver outra questão referente a esse impasse, que o próprio advogado do Grupo Algar usa como parte de sua arguição: a ação trabalhista que um dos dois delegados sindicais do SINTTEL-MG propôs contra a Algar Tecnologia e Consultoria S/A, que o empregava, mas que na verdade o seu trabalho era atividade-fim de outra empresa que não a Algar, ou seja, as empresas envolvidas praticariam terceirizações ilegais. A resolução do impasse só ocorre cronologicamente, quando o delegado sindical desiste de dar continuidade à ação por ele proposta. A postura da empresa, de se negar a liberar dois delegados, foi uma represaria não só a ação movida pelo sindicato, mas também a movida pelo delegado sindical. Isso se estende ao enfrentamento genérico com o SINTTEL-MG e também com os trabalhadores em geral, uma vez que mostra que o Grupo Algar vem fazendo represarias aos trabalhadores, ou ao sindicato, que buscarem a efetiva realização de seus direitos, a interrupção de atos ilícitos, e a conquista de melhores condições para as atividades laborativas.

Os outros dois pontos divergentes, que aparentemente também impediam a empresa de assinar o ACT 2013, logo foram aceitos. O SINTTEL-MG requereu que fossem incluídas as cláusulas no referido acordo: limite máximo para descontos salariais em folha de 30% do salário, e que caso ocorresse acúmulo de descontos que ultrapassassem esse limite, como no caso dos trabalhadores que voltam de licença saúde, esses fossem divididos e observados o limite máximo estipulado; e que a empresa desenvolvesse um sistema para acesso diário, ainda para o ano de vigência do ACT, que garantisse ao trabalhador saber a política de comissionamento e a aferição das suas comissões, em particular, que definiriam o seu salário do mês seguinte. Importante observar a relevância dos ACT's firmados entre o SINTTEL-MG e a Algar Tecnologia e Consultoria S/A, que trazem como o exemplo supracitado, melhores condições de trabalho do que as garantidas por lei. Ou seja, a entidade sindical, mesmo passando por todos os problemas já discutidos nessa dissertação, consegue angariar pequenas porções de melhorias laborais respaldadas legalmente.

O processo 21/11-043 o SINTTEL-MG reclama o correto enquadramento sindical dos trabalhadores da empresa do Grupo Algar, ENGESET, que estavam sendo representados pelo SINTICOM-TAP, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção Civil e Mobiliário. Como o enquadramento sindical é feito pela atividade econômica principal da empresa, foi perceptível no decorrer do processo que a ENGESET procurou manipular a definição da sua atividade preponderante para que o SINTTEL-MG não fosse o representante



sindical dos seus trabalhadores. Essa tentativa de diminuir a força do sindicato no Grupo Algar já foi registrada em entrevista do próprio diretor geral do grupo, como demonstrado nessa dissertação. Essa postura ofensiva contra a representação sindical é confirmada ainda quando analisamos nos documentos anexos nos autos, que no estado da Bahia e no estado de São Paulo, a empresa mantinha contratos coletivos de trabalho com o sindicato dos trabalhadores nas empresas de telecomunicações. Demonstrando assim, que a empresa articulava o enquadramento sindical dos seus trabalhadores a critérios obscuros de seus interesses.

Outro aspecto que podemos observar nos ACT's juntados no processo é a política de remuneração variável estabelecido pela empresa. Como descrito, a gestão empresarial estabelece programas remuneração por produtividade. Ao termos como base a discussão teórica desenvolvida nesse trabalho, vemos que esses artifícios administrativos nada mais são que uma maneira de intensificação do ritmo de trabalho do assalariado, uma vez que são estabelecidas metas a serem cumpridas e superadas para a remuneração comissionada. A remuneração por meta, ou produtividade, corresponde a uma reintrodução da lógica do salário por peça, na qual o envolvimento do trabalhador com o ritmo de trabalho requerido pelo capital tende a ser maior.

Juntamente com a política de remuneração variável, o projeto implantado pela empresa chamado "Cultura Comercial" é uma estratégia da gestão do capital para exacerbação da polivalência do trabalhador. Tendo a empresa, em cada empregado um vendedor de seus produtos, sem que para isso tenha algum gasto a mais com garantias trabalhistas. Essas formas de gestão são características do processo de reestruturação produtiva, em que a precarização das condições laborativas são impostas ao trabalhador com um disfarce de novas formas de gestão e benefícios aos empregados.

O processo 2511/13-043, por estar ainda está em execução, não nos permite obter conclusões precisas quanto à posição da Justiça do Trabalho, mas o que se observa até o momento é uma postura apática do juízo quanto às reclamações do sindicato. Ou se visto de outro lado, uma impossibilidade de agir da Justiça em relação às práticas empresariais. Se por uma perspectiva o Direito Trabalhista vem para resguardar a parte mais fraca da relação de trabalho, ele também é a legalização dessa relação trabalhista baseada na exploração da força de trabalho. Muito menos contraditório do que se parece, a Justiça é uma instituição, do que Marx definiu superestrutura, que ideologicamente legitima o modo de produção a que pertence. Portanto grandes conquistas e modificações não passam pela via judicial, o que pode

ser conquistado via esse recurso são pequenas porções de melhorias laborativas, como já dito anteriormente.

Assim sendo, o processo 2511/13-043 é mais profícuo para examinarmos a conduta das partes envolvidas, SINTTEL-MG, *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* e *Algar Empreendimentos e Participações S/A*, no contexto empresarial, do que a resposta da justiça trabalhista às demandas dos trabalhadores. As reclamações, estruturantes da ação, que o sindicato faz são: o abuso de poder, a conduta antissindical, o dano social causado pelo desmantelamento da representação profissional (ou sindical) dos trabalhadores, a formação do comitê de associados e a chantagem ou represália com os dirigentes sindicais característicos do comportamento das rés. Como descrito no capítulo 2 dessa dissertação, o sindicato anexa aos autos do processo alguns documentos para comprovar essa conduta das rés.

O primeiro desses documentos é o trabalho de Marlene Marins de Camargo Borges, apresentado no 9º Seminário de Economia Mineira em Diamantina MG, em setembro de 2000, intitulado: “O processo de reestruturação produtiva no setor de telecomunicações e os impactos sobre o mercado de trabalho: o caso da empresa CTBC Telecom” que teve como objetivo apreender os impactos do processo de reestruturação produtiva no setor de telecomunicações. No corpo do trabalho fica bem clara a postura da empresa em relação ao sindicato, em que o combate efetivo a essa instituição, no caso SINTTEL-MG, foi pré-requisito para a implementação do processo de reestruturação produtiva na empresa. O Grupo Algar procurou extinguir a resistência dos trabalhadores, mais precisamente os ligados à telefonia. A fala do diretor da empresa à época, Luiz Alberto Garcia, já transcrita nesse trabalho, não deixou dúvidas quanto à postura do grupo, que chega a colocar a culpa das terceirizações na pressão feita pelo sindicato. A estratégia da empresa foi esquadrihar um envolvimento dos trabalhadores com a lógica do capital, adotando um modelo de administração participativo por meio da estrutura de empresa rede, determinando uma cultura de comprometimento no cumprimento dos objetivos da empresa (BORGES, 2000).

Da pesquisa realizada por Marlene Marins o mais enfático para essa dissertação é como se fez o processo de terceirização. A CTBC Telecom fez o enxugamento do quadro de funcionários, chegando a reduzir pela metade o número de trabalhadores e contratou serviços terceirizados para suprir a demanda da empresa. Esses serviços terceirizados em alguns setores, como o de implantação de redes e telemarketing, o próprio Grupo Algar criou novas empresas, a ENGESET e a ACS, recontratando antigos funcionários da CTBC por um salário bem reduzido, chegando o trabalhador que desenvolvia a mesma função na antiga empregadora, receber na ENGESET e/ou na ACS 60% a menos da remuneração salarial

anterior. Na prática a CTBC Telecom seguiu a risca o movimento neoliberal mundial. A demissão em grande escala gerando instabilidade para o trabalhador, a quebra da resistência sindical, a terceirização de serviços, a criação de novas empresas com piores condições de trabalho, um novo modelo de gestão participativa, por meio da empresa rede que envolve o trabalhador com a lógica e a cultura do capital, etc. (BORGES,2000). Marlene finaliza o trabalho:

(...) o nosso estudo nos levou a constatar que os impactos negativos no processo de reestruturação produtiva sobre o mercado de trabalho na empresa CTBC, puderam ser verificados através da demonstração de que os ganhos advindos deste processo foram acompanhados por uma redução significativa e precarização da força de trabalho via terceirização; aumento da intensidade do trabalho quando a empresa passou a exigir aumento da jornada de trabalho e desempenho de várias funções (polivalência) para o cumprimento da missão; alteração nas características e requisitos da capacitação para ocupar os postos de trabalho; e o aumento do grau de insegurança e incerteza dos trabalhadores no que se refere à manutenção do emprego.[...] é importante ressaltar que a insegurança e a incerteza dos trabalhadores, no que se refere a manutenção do emprego, tem levado a maioria dos trabalhadores a se sujeitar, muitas vezes de forma passiva, ao projeto do capital. (BORGES, 2000: 21)

Não obstante ao já exposto, como vimos no processo 21/11-043, que também está anexo aos autos do processo 2511/13-043, após a terceirização do setor de implantação de rede, a empresa ENGESET criada pelo Grupo Algar que se enquadraria sindicalmente ao SINTTEL-MG, vinha firmando acordos com o SINTICOM-TAP. A contumácia do grupo em exaurir a representatividade política dos trabalhadores perpassa diversas frentes de ação, e livrar-se da presença sindical, especificamente a do SINTTEL-MG, vem sendo recorrente nas ações das empresas, valendo para isso até burlar o enquadramento sindical da categoria profissional dos trabalhadores.

Como parte de provas nos autos do processo 2511/13-043 estão notas e panfletos distribuídos, tanto pelo SINTTEL-MG quanto pela Algar Tecnologia e Consultoria S/A, aos trabalhadores como forma de esclarecimento da situação que se passava no ano de 2013 quanto à assinatura do ACT 2013 e ao processo 2621/12-043. O sindicato lança uma nota de repúdio à postura da empresa e do Grupo Algar, que estaria vinculando a assinatura do referido ACT à composição amigável da ação, e afirma que refuta qualquer atitude que ponha em risco a autonomia sindical, advertindo o direito do cidadão de ordem Constitucional da representação dos trabalhadores pelo seu sindicato de classe. A nota lançada pela empresa vem como uma nota de esclarecimento quanto a posição defendida pelo sindicato, afirmando que a rodada de negociações estava acontecendo normalmente e que a empresa estava como sempre esteve aberta para discutir as possibilidades de negociação, e salienta que sua

preocupação seria somente em cumprir o que fosse acordado entre as partes; por fim exhibe oito cláusulas do ACT 2013 que seriam propostas pela empresa. Em uma segunda nota de esclarecimento, intitulado negociações sindicais, a empresa se refere aos trabalhadores como “prezados associados” e enumera as decisões encaminhadas pela empresa na última reunião com o SINTTEL-MG e coloca a cabo do sindicato avaliar e entrar em contato com a empresa para a assinatura do ACT. O sindicato apresenta em sua nota de repúdio uma atitude combativa, de não aceitação da retaliação feita pela empresa, e procura esclarecer os fatos para os trabalhadores daquela entidade, uma vez que a realidade sindical hoje se apresenta distanciada da base representada, precisando em muitos momentos interagir com sua categoria profissional por esses meios. Já a Algar expõe os fatos de tal maneira articulada, que vincula a não assinatura do ACT apenas à intransigência do SINTTEL-MG, vislumbrando a negociação como algo exclusivamente sindical, descolando da realidade trabalhista de que o que verdadeiramente estava sendo acordado eram condições de trabalho, e não especificidades sindicais (que também se incluem nas condições laborativas do trabalhador, mas, que de modo geral, são uma esfera diferente do contexto do ambiente de trabalho).

Essa conduta da empresa se repete quando foi lançado no canal de comunicação interna dos empregados o comunicado que a Algar Tecnologia e Consultoria S/A decidira antecipar o pagamento retroativo das diferenças de salário e outras verbas salariais. Este canal, que é gerenciado pela diretoria do setor chamado “Talentos Humanos”, e não mais Recursos Humanos, em que os trabalhadores são chamados de “associados” e/ou “colaboradores”, e não mais de empregados ou funcionários, vinculou ao programa um slide sobre as negociações do ACT 2013 antes de anunciar que adiantaria o pagamento retroativo das diferenças salariais. Nesse slide, com recursos de computação gráfica a empresa: reitera os principais pontos contemplados pela proposta apresentada por ela, como se esses fossem uma dívida unilateral que a empregadora cedesse para se firmar o acordo com o sindicato, desconsiderando que tais pontos foram frutos de demandas e embates trazidos para a rodada de negociações pela representatividade dos próprios trabalhadores, o SINTTEL-MG; alude que ela vem mantendo os “associados” informados quanto aos trâmites da situação pelos meios de comunicação internos, por e-mails e por comunicados na internet (analisaremos mais a frente esses comunicados); chama atenção para o fato de que o sindicato continua não aceitando a proposta de liberação de apenas um dirigente pago pela empresa, exigindo dois dirigentes, liberados e pagos pela empresa, como se a exigência do sindicato fosse algo descabido e desconexo com a realidade, desconsiderando que nos anos anteriores vigoraram a liberação de dois delegados sindicais pela empresa, e que a redução desse número só

acometeria ainda mais a representatividade dos trabalhadores no âmbito empresarial; ressalva que a empresa se comprometeu em pagar as diferenças salariais e os benefícios retroativos, como se isso também não fosse uma exigência do sindicato já nas rodadas de negociação; e coloca em destaque que o SINTTEL-MG não entrou em contato com a Algar no prazo determinado para dar a resposta quanto a sua aceitação da proposta apresentada pela a empresa, repetindo a intenção dela em resolver a situação, negligenciando toda a ação do sindicato perante a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho para por fim ao impasse gerado, como é possível verificar na descrição dos processos 2621/12-043 e 2511/13-043.

Em 7 de outubro de 2013 a *Algar Tecnologia e Consultoria S/A* faz uma convocação extrajudicial para que os dois diretores sindicais liberados pela empresa conforme ACT 2012 retornem ao trabalho, uma vez que a liberação dos diretores é assegurada somente no período de vigência do referido acordo, extinguindo, portanto, a obrigação da liberação por parte da empresa já que o término da norma coletiva ocorreu em 31 de dezembro de 2012. Logo em seguida entrega o aviso de férias de um dos diretores, do período de 30 de setembro a 29 de outubro de 2013, retornando o trabalhador efetivamente ao seu posto de trabalho no dia 30 de outubro de 2013. O período de férias determinado pela empresa abrangeu sete dias que ele ainda estava liberado como diretor sindical para o SINTTEL-MG, usurpando do seu direito de descanso sete dias de trabalho cedidos ao sindicato. Com este ato a empresa conseguiu penitenciar: os diretores que já estavam há mais de oito anos prestando serviços ao SINTTEL-MG, o sindicato, que perdeu dois dos seus diretores sindicais e conseqüentemente servidores que auxiliavam no montante de trabalho a ser desempenhado pelo sindicato; e com as férias afastou por mais alguns dias um diretor sindical do ambiente de trabalho da empresa, que poderia acarretar prejuízos de cunho político para as estratégias adotadas pela Algar de manipulação ideológica sobre o impasse ocorrido na assinatura do ACT 2013.

Nos autos do processo também constam fotos de passeata organizada pelo Comitê de Associados no ano de 1997 na porta do SINTTEL-MG pressionando a retirada de dissídio instalado naquele ano. Nas faixas carregadas pelos “associados” estavam estampadas frases do tipo: “Nossa vida seria mais fácil sem a intervenção do sindicato.”, “A CTBC tem mais que 7,48% para nós dar. Estamos a par das propostas salariais da empresa e concordamos.”, “Não abrimos mão, queremos que o sindicato respeite os nossos direitos.” “Agora a batalha será nossa, nova assembleia já!”. Constam ainda atas de assembleias do Comitê de Associados acordando com a ENGESET normas coletivas de trabalho. E mais, uma página na rede social *Facebook*, nomeada: *Associados X SINTTEL-MG*, com o seguinte subtítulo: “Este

grupo foi criado por associados da Algar Tecnologia. O intuito é divulgar e esclarecer a quem se interessar, sobre o status do ACT 2013, bem como o posicionamento do Sinttel em relação aos nossos questionamentos.”. O sindicato expõe em seguida, a confirmação da solicitação protocolada no sindicato, do Comitê de Associados convocando uma reunião com o SINTTEL-MG para esclarecimentos sobre a negociação do ACT 2013, em julho de 2013. Fica explícito a rivalidade imposta pelo Comitê ao SINTTEL-MG, em que o Comitê e Algar juntas seriam instrumento e instituição que representariam e entenderiam as necessidades do trabalhador. Colocando o sindicato como uma entidade distante, deslocada e contrária as demandas da classe profissional que legalmente é representante. Incute pelos seus canais de comunicação internos, pelas redes sociais, e por mais meios de manipulação velada que lhe couber, que trabalhadores e sindicato são forças opostas, com interesses contrários dentro do ambiente de trabalho, e que a Algar seria uma empresa moderna, com uma forma administrativa diferente, visando o bem estar do seu empregado, concedendo-lhe, como uma dádiva paternalista, melhores condições para desempenhar suas funções dentro do Grupo Algar.

O *site* unialgar, por meio da rede interna de comunicação do Grupo Algar, oferece cursos on-line para seus trabalhadores, entre os vários cursos disponíveis, está o curso: “Política de Talentos Humanos”, cujo um dos tópicos tem o nome de “Política de Comitê de Associados”. Esse curso atribuiu ao chamado Comitê de Associados a responsabilidade do órgão consultivo e auxiliar da gestão da empresa, que tem como função ouvir e levantar as necessidades dos associados nos locais de trabalho e negociar com a direção da empresa, contribuindo com o progresso de gestão organizacional e melhorando a qualidade das relações de trabalho. Ele teria três papéis fundamentais: servir como termômetro do “clima organizacional” do grupo, catalisando o sentimento geral dos associados; facilitador de negociações, das empresas do Grupo com o sindicato, ressaltando que durante os processos de negociações coletivas, o Comitê de Associados teria acesso a todos os números da empresa, podendo analisar e omitir opinião ou fazer contestações do que julgar pertinente; e participante da análise de processos e dados, auxiliando na implementação de políticas e práticas da área de Talentos Humanos e da Administração Geral. A escolha dos representantes do Comitê é feita pelos próprios associados, por tempo indeterminado e sem fins lucrativos, e é composto por, no mínimo, um associado de cada Centro de Resultado. Sendo assim, o Comitê é um órgão facilitador que representa as expectativas dos associados junto à direção do Grupo. O curso exemplifica que a implementação do tíquete alimentação/refeição, o auxílio educação, melhorias no convênio médico e odontológico foram conquistas feitas junto

à empresa por meio do Comitê de Associados. E para finalizar o curso, é feita uma explicação de como se dá a participação estratégica do Comitê para as negociações: o sindicato apresenta uma pauta reivindicatória para acordo coletivo totalmente impraticável pela empresa, o Comitê, juntamente com diretoria de talentos humanos analisa as reivindicações do sindicato, compara com os benefícios do mercado, analisa a previsão orçamentária e cria uma contraproposta com as possibilidades da empresa, apresenta esta contraproposta do acordo ao sindicato para análise, o sindicato analisa, se reúne com o Comitê de Associados e a diretoria de talentos humanos e acaba aceitando as reivindicações da empresa, atingindo os anseios dos associados.

Fica nítido que a formação desse Comitê de Associados tem como finalidade a intervenção anômala nas relações de trabalho, sob o comando das empresas do Grupo Algar, e para isso e com isso, também o objetivo de desmonte da representatividade sindical no contexto sócio político das empresas que compõe o grupo. Como explicitado na arguição inicial do SINTTEL-MG no processo 2511/13-043, a formação e as práticas desse Comitê esbarram no artigo 2º, da Convenção de nº 98, da OIT, que assim prescreve:

1. Às organizações de trabalhadores e de empregados deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em formação, funcionamento e administração.
2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominados por um empregador ou uma organização de empregados, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores (OIT, Convenção nº98, art. 2).

Mesmo sendo uma contravenção legal, até o presente momento da pesquisa a Justiça do Trabalho não havia condenado ou sentenciado essa prática subversiva das empresas do Grupo Algar. O pedido de abstenção e interrupção da conduta maledicente, feito pelo sindicato não foi acatado, e o referido processo corre em outras instâncias.

O Grupo Algar, como pudemos constatar pelas pesquisas tratadas nessa dissertação, tem como desígnio quebrar a resistência sindical. Para tanto se vale de inúmeros artifícios, o Comitê de Associados é só mais uma estratégia eficiente para manipular e angariar adeptos à política e cultura do capital. Isso não é um mérito da Algar, o grupo simplesmente segue a cartilha e o modelo de gestão do capital internacional neoliberal. Suas práticas fazem parte da

recomposição da hegemonia capitalista, que vem de mãos dadas com uma ofensiva do capital sobre a classe que vive da venda da sua força de trabalho.



#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta dissertação, nosso esforço se concentrou em compreender como o recurso à Justiça do Trabalho responde às demandas dos trabalhadores frente à ofensiva do capital, à luz dos processos movidos pelo SINTTEL-MG (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais) contra as empresas do Grupo Algar, no período de 2009 a 2016, pelo Tribunal Regional do Trabalho Foro de Uberlândia. Se por uma perspectiva o Direito Trabalhista vem para resguardar a parte mais fraca da relação de trabalho, ele também é a legalização dessa relação trabalhista baseada na exploração da força de trabalho. Muito menos contraditório do que se parece, a Justiça é uma instituição, do que Marx definiu superestrutura, que ideologicamente legitima o modo de produção a que pertence. Portanto grandes conquistas e modificações não passam pela via judicial, o que pode ser conquistado via esse recurso são pequenas porções de melhorias laborativas, como já dito anteriormente.

Entretanto foi possível observar alguns pontos positivos ao analisarmos a luta da representação coletiva da classe que vive da venda da força do trabalho (sindicato) por meio do instrumento jurídico. Por exemplo, o sindicato, via Justiça do Trabalho, versa direitos e conquistas não só coletivos, mas também individuais. Essas duas categorias opostas e complementares, coletivo/individual ultrapassam os limites restritivos conceituais, uma vez que tais direitos e conquistas podem ramificar-se para outros trabalhadores do grupo Algar, trabalhadores de outras empresas, outras categorias de trabalho e/ou outras bases territoriais nacionais.

Outro ponto positivo é o uso crescente das ações coletivas em que o sindicato representa os seus associados ou a categoria, seja como representante legal ou substituto processual. Dados estatísticos demonstram que as entidades sindicais não abandonaram a via institucional para a defesa de direito trabalhista pelo Judiciário, propiciado pela Constituição Federal de 1988. Salientando que somente em 2006, é que o Supremo Tribunal Federal decidiu pela ampla possibilidade de substituição processual pelos sindicatos. Sendo essa conquista o resultado da ação conjunta de advogados trabalhistas ligados a CUT, sindicatos e advogados trabalhistas com o então ministro presidente do TST, Francisco Fausto, no âmbito do judiciário.

Mais um ponto positivo observado nos processos analisados é a presença do Ministério Público do Trabalho compondo um polo da ação como Fiscal da Lei. Sua presença

foi solicitada nos casos analisados, tanto pelo sindicato quanto pelo juízo. Em suma maioria sua intervenção respalda em grande parte as solicitações do sindicato. E ele aparece também como pano de fundo nas negociações e acordos firmados entre o sindicato e a empresa em vários momentos. Funcionando como uma instituição de fiscalização do legislado e do acordado nas relações de trabalho, em que ainda manteve uma postura ideológica, pelo menos no objeto pesquisado, de que o trabalhador é a parte mais fraca na relação trabalhista.

No que tange a perspectiva de análise dessa dissertação referente às condições de trabalho na empresa Algar e a postura que mesma mantem em suas relações trabalhistas ficou nítido ao observarmos os objetos das ações trabalhistas postuladas pelo sindicato que os trabalhadores enfrentam os mais diversos desaires, os exemplos contidos nesses processos são: descontos salariais indevidos, que chegam a tomar a integridade do salário do trabalhador; atraso na homologação de termos de rescisão de contrato trabalhista, que causa prejuízos ao trabalhador quando este postula o direito ao FGTS e ao Seguro Desemprego; enquadramento sindical indevido de categoria de trabalhadores; e retaliações por parte da empresa ao sindicato representante de seus empregados.

Referente à representação sindical, podemos constatar pelas pesquisas tratadas nessa dissertação, que o Grupo Algar tem como desígnio quebrar a resistência sindical. Para tanto se vale de inúmeros artifícios, a exemplo do Comitê de Associados, que é só mais uma estratégia eficiente para manipular e angariar adeptos à política e cultura do capital, seguindo o modelo administrativo participativo com a estrutura de uma empresa rede. Isso não é um mérito da Algar, o grupo simplesmente segue a cartilha e o modelo de gestão do capital internacional neoliberal. Suas práticas fazem parte da recomposição da hegemonia capitalista, que vem de mãos dadas com uma ofensiva do capital sobre a classe que vive da venda da sua força de trabalho.

Quanto à conjuntura da ação sindical hoje, ela é marcada pelos desafios impostos à sua organização, pela heterogeneidade específica das inúmeras categorias de trabalho, pelo desemprego promovido por meio da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, e a maior ou menor capacidade organizativa e reivindicativa estão atreladas, invariavelmente, as condições políticas econômicas de luta (BOITO JR, 2003a). É preciso levar a cabo uma discussão já levantada pelos estudiosos como Potel (1990) e Mouriaux (2006) que apontam para a característica contraditória do sindicalismo na sociedade capitalista, e que deve ser levada em consideração ao observarmos a situação atual de refluxo da ação sindical. Segundo Mouriaux:

(...) o sindicato não tem em vista a conquista do poder, a editar regras gerais de funcionamento da sociedade. Sua missão consiste em defender os trabalhadores, em promover seus interesses materiais e morais, em contribuir para a transformação do sistema econômico. O sindicalismo mais coerente é, assim, reformista e revolucionário; reformista por ser um verdadeiro revolucionário; revolucionário por levar as reformas até o fim (2006, p.35).

Ao observarmos todo o decorrer da pesquisa, ela nos evidencia e nos confirma toda a tese defendida no referencial teórico da ofensiva contemporânea do capital sobre a classe trabalhadora. A cada estratégia de ação que o capital implanta diante de suas crises cíclicas, a maior carga de prejuízo recai sobre os trabalhadores. A força de trabalho é progressivamente sujeitada à precarização das suas condições de *trabalho*. À precarização estrutural do trabalho ao capital (subsunção real) podem se acrescentar outras formas de precarização, como contratos temporários, trabalho em tempo parcial, redução na parcela fixa da remuneração da força de trabalho, aumento da parcela condicionada a desempenho, metas, redução de direitos trabalhistas, não cumprimento da legislação trabalhista, açoite sobre a representação sindical dos trabalhadores, terceirizações de cada vez mais parcelas do processo produtivo, etc.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ, Manuel S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campos, 1996.
- ANDRADE, Marlene A. **Um empreendedor, uma empresa, um país: um estudo de caso**. Belo Horizonte: UFMG, 1993.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Ed. 14. São Paulo: Cortez, 2010.
- \_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARTUR, Karen. **O novo poder normatizador do TST: dissídios individuais e atores coletivos**. São Paulo: LTr, 2012.
- BOITO JR., Armando. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.) (2003). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- BORGES, Marlene M. C. **Os impactos da reestruturação produtiva sobre o mercado de trabalho no setor de telecomunicações: o caso da empresa CTBC**. Uberlândia, 2000.
- CARDOSO, Alberto Moreira. **A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARELLI, Rodrigo Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DIEESE. Taxa da judicialização das negociações coletivas de trabalho no Brasil (1993-2005). Estudos e Pesquisas, 2006.
- DRUCK, Maria da G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ENGELMANN, Fabiano. A legitimação dos juristas de negócios no Brasil nas décadas de 90 e 2000: uma análise preliminar. **Colóquio saber e poder**. Campinas: Unicamp, 2008.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. **O futuro do welfare-state na nova ordem mundial**. *Revista Lua Nova*, São Paulo, CEDEC, n. 35, 1995.
- FORÇA SINDICAL. **Um projeto para o Brasil: a proposta da força sindical**. São Paulo: Geração Editorial, 1993.
- GOMES, Ângela de Castro. Questão social e historiografia no Brasil no pós-1980: notas para um debate. **Estudos Históricos**: 34, 2004.
- \_\_\_\_\_. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Estudos históricos**: 37 2006.

- GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- GRACIOLLI, Edilson José. **A privatização da CSN: da luta de classes à parceria**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- HALL, Peter e TYLOR, Rosemary C. R. .As três versões do neo-institucionalismo. **Lua Nova**: 58, 2003.
- KREIN, José Dari. Capítulo II: As formas de contratação flexível no Brasil. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil.1990-2005**. Campinas: Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas, 2007.
- LAVOR, Francisco Osani de. **A legislação trabalhista e as alternativas e flexibilidades na contratação do trabalhador**. Revista Gênesis, Curitiba: Gênesis, n.º01, p.667-676. 2007.
- LEIRIA, Jerônimo Souto e SARATT, Newton Dornelles. **Terceirização: uma alternativa a flexibilidade empresarial**. 8º edição. São Paulo: Gente, 1995.
- LEIRIA, Jerônimo Souto, SOUTO, Carlos Eduardo Fernando e SARATT, Newton Dornelles. **Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada**. Porto Alegre: SAGRA-DC Luzzatto, 1992.
- LUKÁCS, György. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2010.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. In: Rev. TST, vol. 70 nº1. Brasília, 2004.
- MARCELINO, Paula R. P.**A logística da precarização**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação produtiva no Brasil**. Campinas, 2008.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7º edição. São Paulo: Atlas, 2005.
- MARX, Karl. **O capital**. Crítica da economia política. Livro I, v.1:O processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.
- \_\_\_\_\_. **O capital: livro II**. ed. 13. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011, v.3
- \_\_\_\_\_. **Grundrisse**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011.
- \_\_\_\_\_. O método da economia política. In **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. p. 116-123. São Paulo, Abril Cultural, 1978. (Os Pensadores).
- MÉSZÁROS, István. **A crise do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- \_\_\_\_\_. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2002.

- MOREL, Regina L. e PESSANHA, Elina G. F.. A Justiça do Trabalho. **Tempo Social**: 19, 2007.
- MOURIAUX, René. *Le syndicalisme français: combien de divisions?* **Mouvements**. Paris. N° 43. 2006.
- NORONHA, Eduardo G. **Entre a lei e a arbitrariedade: mercado e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000.
- OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: para além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.
- POCHMANN, Márcio. Sindeepres 15 anos – **a superterceirização dos contratos de trabalho**. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochmann.pdf>. Acesso em 30/10/2015.
- \_\_\_\_\_. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos estudos**. São Paulo. no 50, 1998.
- POTEL, Jean-Ives. France: la lute fratricide. In: BIBES, Geneviève e MOURIAUX, René. **Les syndicats européens à l'épreuve**. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1990.
- RAMALHO, José Ricardo. Usos da lei em disputa: mudanças na legislação trabalhista e sindical do Brasil. In: FONTE, E. G., MOREL, R. L. e BOAS, G. V. (orgs) **Evaristo de Moraes Filho, um intelectual humanista**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras/Topbooks, 2005.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp/Fapesp, 2002.
- SILVA, Airton M. **A regulamentação das condições de trabalho no setor de teleatendimento no Brasil: necessidades e desafios**. Belo Horizonte, 2004.
- SILVA, Sayonara G. C. L. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.
- VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 2. ed. v.1. Passo Fundo: UPF, 2007.
- VIANNA, Luiz Werneck. Prefácio, in: CARDOSO, Alberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- \_\_\_\_\_. O terceiro poder na carta de 1988 e a tradição republicana: mudança e conservação. In: OLIVEN, R., RIDENTI, M. e BRANDÃO, G. M. (orgs). **A Constituição de 1988 na vida brasileira**. São Paulo: Hucitec/Anpocs, 2008.
- VILELA, L. V. O. ; ASSUNÇÃO, A. A. . **Trabalho emocional: o caso dos trabalhadores de teleatendimento**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP), v. 10. São Paulo: 2007.
- URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

