



APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A SUA IMPORTÂNCIA PARA AS EMPRESAS DE MÁRMORE E GRANITOS, NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA “IMPERIUS” MINERAÇÃO

Jean Carlos de Oliveira¹
Juliana Elena de Oliveira
Norberto Luiz de França Paul²

RESUMO

O Espírito Santo é o principal produtor e o maior processador e exportador de rochas ornamentais (mármore e granito) do Brasil. A unidade da federação é a responsável por quase 50% da produção e das exportações brasileiras e concentra mais da metade do parque industrial no país. Apresenta todas as etapas da cadeia produtiva, da extração ao acabamento. A atividade movimenta recursos significativos, atraindo o turismo de negócios, investidores, gerando empregos, renda e oportunidades que causam grande impacto na sociedade, principalmente, para os municípios do interior. O Espírito Santo é líder na produção nacional de rochas e se tornou referência mundial em mármore e granitos. No entanto, um grande problema atinge as empresas de Mármore e Granitos na atualidade: as ações trabalhistas.

Palavras-chave: Mármore; Extração; Mineradora; Lei Trabalhista; Processos Trabalhistas.

1 - Discentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Metropolitana de Santos (Unimes Virtual).

2 - Docente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Metropolitana de Santos (Unimes Virtual).



1. INTRODUÇÃO

A produção de mármore e granito cresce, consideravelmente. O Espírito Santo é o principal produtor e o maior processador e exportador de rochas ornamentais do Brasil. É o responsável por quase metade da produção e das exportações brasileiras e concentra mais da metade do parque industrial brasileiro. Estima-se, para esse segmento, um crescimento médio de 30% nas exportações nos próximos três anos. Além disso, investimentos da ordem de US\$ 1 bilhão até 2013 (Espírito Santo, 2016). No estado, o setor apresenta todas as etapas da cadeia produtiva, da extração ao acabamento. A atividade movimenta recursos significativos, atraindo o turismo de negócios, investidores, gerando empregos, renda e oportunidades que causam grande impacto na sociedade, principalmente, para os municípios do interior. O estado do Espírito Santo é líder absoluto na produção nacional de rochas e se tornou referência mundial em mármore e granitos.

Todavia, um grande fantasma assombra as empresas de Mármore e Granitos na atualidade: as ações trabalhistas. Ação Trabalhista é o direito público autônomo e abstrato, constitucionalmente assegurado à pessoa, natural ou jurídica, e a alguns entes coletivos, para invocar a prestação jurisdicional do estado". (LEITE, 2006, p. 259).

O crescimento da atividade de produção de mármore elevou a contratação de mão de obra, no entanto, não houve a preocupação por parte das empresas nas questões condizentes as leis do trabalho, pois o objetivo principal se apoiava em crescimento econômico somente.

A cada dia os empregados estão mais cientes e informados sobre seus direitos trabalhistas, muitos estão filiados ao sindicato. Um pequeno deslize por parte da empresa pode se transformar em um grande prejuízo financeiro, na medida em que um empregado obtenha sucesso em sua ação trabalhista, os outros terão o incentivo de



ingressar com a mesma demanda judicial, pleiteando igualmente ou até mais supostos direitos.

Quando uma empresa deixa de cumprir a legislação trabalhista, fere algum direito do empregado, podendo gerar um passivo trabalhista, que surge a partir de ações movidas por estes, buscando seus direitos. E, muitas empresas tornam-se réis, em demandas movidas por ex-funcionários, pelo descumprimento da legislação.

É imprescindível nas organizações, a interação dos setores de Recursos Humanos e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, a fim de pontuar todos os equívocos e irregularidades praticadas na empresa, da admissão até o desligamento do funcionário, elaborando um projeto para minimizar os riscos de uma ação trabalhista, criando-se rotinas de trabalho e de documentos para respaldar o empregador. Neste contexto, o presente trabalho contribuiu na formação de conhecimento através do seguinte questionamento: qual a importância da aplicação da Legislação Trabalhista para as empresas de Mineração evitar passivos trabalhistas?

O objetivo geral consiste em demonstrar, com base em um estudo de caso, a importância do uso da Legislação Trabalhista nas empresas de mármore e granitos do estado do Espírito Santo, no intuito de minimizar os passivos trabalhistas. E, os objetivos específicos incidiram em apresentar a Legislação Trabalhista; os procedimentos realizados pelos setores de Recursos Humanos e Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa específica de mineração, aqui denominada “Imperius Mineração” em cumprimento as normas instruídas na legislação, para prevenção de perdas em ações trabalhistas; e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Mármore e Granito que defende a classe trabalhadora.

Essas ações trabalhistas poderiam ter uma redução significativa, ou até mesmo a extinção desta problemática, a partir de um aprimoramento na estruturação do setor de Recursos Humanos e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.



2. DESENVOLVIMENTO

A produção mundial de mármore e granitos vem crescendo extraordinariamente. “O Brasil é o oitavo país em exportação de blocos e o quinto maior exportador de rochas ornamentais acabadas”. (MPES, 2014, P.1). O solo brasileiro possui uma imensa quantidade de riquezas minerais, “com mais de 1.200 (mil e duzentas) variedades de rochas ornamentais, exploradas por 12.000 (doze mil) empresas”. (SEBRAE, 2014).

Os estados que mais se destacam são: Espírito Santo, Minas Gerais e Bahia, representando 80% da produção nacional.

Contudo, “mais de 90% dos investimentos do parque industrial brasileiro do setor de rochas ornamentais são realizadas no Espírito Santo”. (SEDES, 2012, p.1).

As primeiras unidades produtivas do setor de mármore e granito no Espírito Santo tiveram início na década de 1930. Apesar de tradicionalmente concentrada na região de Cachoeiro de Itapemirim, hoje a produção de rochas encontra-se disseminada por todo o estado, sobretudo nas regiões sul, que possui grande concentração de empresas de beneficiamento, e norte, com forte concentração da atividade extrativa. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2007, p. 6).

Este setor é uma vertente importante para economia capixaba. Segundo Guerra, (2013, p. 16) o estado do Espírito Santo é “Líder nacional na extração, produção e beneficiamento de mármore e granitos”. Possuindo um dos maiores e mais organizados arranjos produtivos existentes no país.

Com uma das maiores reserva de mármore e granitos do País, o Espírito Santo representa cerca de 70% das exportações brasileiras e é responsável por 50% de toda produção nacional. Sua atividade econômica movimenta significativos recursos que criam novas oportunidades e potencializam o mercado de beneficiamento de rochas. (ROSSI, 2013, p. 18)

Conforme Casagrande (2013, p. 11) “A produção de rochas ornamentais, está presente em quase todo o território capixaba, com destaque especial para as regiões Sul e Norte.”. O potencial desta atividade atrai o turismo de negócios e grandes investidores nacionais e internacionais, que percorrem vinte e dois municípios no estado, e, os



municípios que mais se destacam são: no norte, Nova Venécia, no sul, Cachoeiro de Itapemirim, e a capital Vitória, no centro do estado.

Setor de rochas ornamentais (mármore e granito) no Espírito Santo é formado por dois núcleos centrais, onde está localizada a maioria das empresas extratoras e beneficiadoras do mármore e granito. O primeiro núcleo de aglomeração se localiza em torno do município de Cachoeiro de Itapemirim, na região sul do estado, e o segundo, em torno do município de Nova Venécia, no norte do ES. (VILLASCHI FILHO, SABADINI, 2000 p.1).

“Dos 25 milhões de metros quadrados de rochas ornamentais processadas por ano” no Espírito Santo, “70% é beneficiado em empresas cachoeirenses”. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2007, p. 8).

O estado é referência mundial nesse setor, ganhando status internacional por sua cadeia produtiva e por sediar dois dos maiores eventos comercial do segmento de rochas: as feiras internacionais Cachoeiro Stone Fair e Vitória Stone Fair.

De acordo com Rossi (2013, p. 18) “o setor de rochas ornamentais é um dos âmbitos que mais movimentam a economia e auxiliam no crescimento e desenvolvimento, não apenas do Estado, mas também do Brasil”.

No ano de 2008, a crise imobiliária americana desdobrou-se internacionalmente, refreando o acelerado crescimento do setor de rochas ornamentais no Brasil, em especial, no Espírito Santo. As exportações foram fortemente atingidas já que o mercado norte americano era o principal destino dos produtos brasileiros beneficiados. Tal acontecimento beneficiou o aumento do consumo interno, e em contrapartida, alterou o acréscimo “das exportações de materiais brutos, principalmente para a China, principal competidor do país”. (CASTRO, MARCON, *et. al.*, [201-], p. 141).

Consequentemente, a crise trouxe um impacto “direto nas comunidades do arranjo produtivo local que experimentaram a diminuição na geração de emprego e renda e a baixa movimentação do comércio local”. CASTRO, MARCON, *et. al.*, entendem que

Atualmente, o ritmo de produção e a movimentação das economias locais recuperaram-se quase totalmente e observa-se uma forte tendência das empresas a investirem, não só em



tecnologia, mas também no desenvolvimento sustentável de suas atividades, manifestando uma maturidade, em grande parte, adquirida com a crise. (CASTRO, MARCON, *et. al*, [201-], p. 141).

Contudo, faz-se necessário que as empresas envolvidas trabalhem para que as riquezas geradas se transformem cada vez mais em oportunidades para todos.

Hoje, entre pequenas marmorarias e grandes mineradoras e beneficiadoras, que somam às indústrias de máquinas e suprimentos e às organizações comerciais, temos mais de 1.800 empresas atuando nessa cadeia produtiva e cerca de 400 jazidas em plena operação. Nossa produção atual gira em torno de 5 milhões de toneladas, gerando 25 mil empregos diretos e mais de 100 mil indiretos. E, para o Espírito Santo, tão importante quanto esses números, são o grau de organização que o setor alcançou. (CASAGRANDE, 2013, p. 11)

2.1. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A Legislação Trabalhista é resultado das relações humanas, da vida em sociedade, não é fruto de laboratório ou pesquisas científicas. Nasceu na busca por promover uma ordem social, de forma que os interesses do empregado e empregador sejam respeitados, evitando-se conflitos, disputas judiciais e garantindo o direito do trabalhador.

A finalidade do Direito do Trabalhador é assegurar melhores condições de trabalho, porém, não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalhador tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. (MARTINS, 1999, p. 45).

É de suma importância conhecer e compreender as normas trabalhistas que ajustam as relações individuais e coletivas de trabalho, seus princípios e regras



proporcionam condições às empresas nos processos de tomada de decisões para minimizar erros que possam gerar o passivo trabalhista.

A lei máxima do nosso País, **Constituição Federal**, onde estão determinadas as relações presentes na sociedade, definindo direitos e deveres dos cidadãos, assegurando assim que a vida em sociedade seja possível.

Na Constituição Federal de 1988 os direitos sociais dos trabalhadores estão relacionados nos arts. 6º a 11º e podem ser separados em três grupos:

Artigo 6º – direitos sociais fundamentais: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Artigo 7º – direitos dos trabalhadores em suas relações individuais: seguro-desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superior no mínimo em cinquenta por cento à do normal, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, entre outros.

Artigo 8º a 11º – direitos coletivos dos trabalhadores: direito a greve, organização sindical, convenção coletiva e nas empresas com mais de duzentos trabalhadores é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para promover o entendimento direto com os empregadores. (FAÉ, 2012. p.9)

Ainda, na visão de Marras (2005, p. 308), entre as leis do trabalho destacam-se as seguintes:

- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT);
- Convenção Coletiva de Trabalho (CCT);
- Acordos Coletivos de Trabalho (ACT);
- Normas Regulamentadoras de Higiene e Segurança no Trabalho (NRs);

A principal legislação trabalhista no Brasil é conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente. A CLT é a consequência de 13 anos de empenho, desde o início do Estado



Novo até 1943. E, o seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Contendo 922 artigos, organizados em 11 títulos e 08 capítulos. Para Sussekind (2010, p.42) esses títulos correspondem às seguintes matérias:

- I. Introdução (arts. 1º a 12º);
- II. Das normas gerais da tutela do trabalho (arts. 13º a 223º);
- III. Das normas especiais de tutela do trabalho (arts. 224º a 441º);
- IV. Do contrato individual do trabalho (arts. 442º a 510º);
- V. Da organização sindical (arts. 511º a 610º);
- VI. Das convenções coletivas do trabalho (arts. 611º a 625º);
- VII. Do processo de multas administrativas (arts. 626º a 642º);
- VIII. Da justiça do trabalho (arts. 643º a 735º);
- IX. Do Ministério Público do Trabalho (arts. 736º a 762º);
- X. Do Processo Judiciário do Trabalho (arts. 763º a 910º);
- XI. Disposições finais e transitórias (arts. 911º a 922º).

A evolução da Legislação Trabalhista é o resultado de pressões e fatos sociais resultando em normas jurídicas, prevendo o Direito do Trabalhador.

E o processo evolutivo da legislação do trabalho tem uma correlação direta com o ambiente político e, sobretudo, com o ambiente social e econômico: ele normalmente nasce e se desenvolve tendo em vista a pressão dos acontecimentos; não apenas da opinião pública, através dos chamados “movimentos de opinião”, “campanhas políticas”, propagandas nos jornais e na praça pública, mas, especialmente, da pressão material que se manifesta por meio das greves. (SÜSSEKIND, 2000 p. 50).

Um exemplo desta evolução são as Convenções Coletivas abordadas no título VI da CLT, que estabelece acerca dos pactos firmados entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores, a respeito de melhores condições no ambiente de trabalho para a categoria.

E quando não houver lei específica, serão observadas outras fontes, como a equidade, analogia e outros princípios. A CLT, em seu art. 8º assim estabelece:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por



equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, CLT, 2011, p. 3)

Conforme a doutrina de Martins (2010, p. 22), “os princípios são as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é o seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.

Os princípios são: da proteção, do *in dubio pro operario*, da condição mais benéfica, da norma mais favorável, da primazia da realidade, da imperatividade das normas trabalhistas, da Irredutibilidade salarial, da continuidade da relação de emprego e da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

Além destas leis e princípios que regem a relação do trabalho, existem normas que orientam e protegem a integridade física, mental e moral de seus trabalhadores, as Normas Regulamentadoras, também chamadas de NR. Essas normas foram aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 08 de junho de 1978, publicadas pelo Ministério do Trabalho, e, dão as diretrizes básicas a serem adotadas em relação à segurança e medicina do trabalho.

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. (BRASIL, CLT, 2009)

Após a Revolução Industrial, que se expandiu de forma global, verificou-se a necessidade da adoção de medidas de segurança e medicina do trabalho. Para Martins (2009, p. 632), em relação à segurança e medicina do trabalho, elenca as obrigações na qual os empregadores estão submetidos:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;



- c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Portanto, muitas são as normas que regulam a relação de trabalho, ou seja, a legislação trabalhista brasileira é extensa e complexa, por isso as empresas não podem mais tolerar as questões trabalhistas em segundo plano.

Segundo Oliveira (2006, p.11):

No Brasil, a legislação trabalhista tem características singulares [...]. Algumas delas são bem feitas, mas trazem uma complexidade de tal monta que só os iniciados podem, com competência, entendê-las e praticá-las. Assim, podemos dizer que são três, pelo menos, as características relevantes nesse meio: o excesso de leis, a incompletude delas e a complexidade de papéis e cálculos que elas geram.

Concomitantemente, as leis do trabalho no Brasil sofrem eventuais alterações, até mesmo pela dinâmica do direito do trabalho. E a falta de conhecimento da legislação trabalhista ou o descumprimento desta, induzindo o empregado a buscar seus direitos na justiça. Obtendo sucesso em sua ação trabalhista, os demais serão incentivados a ingressar com a mesma demanda judicial, pleiteando igualmente supostos direitos.

2.2 O SINDICATO

O sindicato é uma entidade de natureza privada que atua sem influência do Estado em prol de seus membros, que regulamentam direitos e obrigações, e, surge da necessidade de um conjunto de trabalhadores e empregadores ter uma instituição que os represente.

Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. (...) o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência no sindicato (art. 8º, II, da Constituição). Não se pode dizer que o sindicato tem natureza



pública, pois o próprio caput do art. 8º da Constituição dispõe que é livre a associação profissional ou sindical. (...) O reconhecimento do sindicato por parte do Estado não o transforma em entidade de direito público, nem a negociação coletiva. A associação é uma forma de exercício de direitos privados. (MARTINS, 2007, p. 697).

Para Barros (2007, p. 1207) sindicato é uma “associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria”. Martins (2007, p. 697), afirma que “o sindicato exerce atribuições de interesse público”. Ou seja, exercem em alguns momentos funções do interesse do direito público, por exemplo, quando dá assistência na homologação da rescisão do contrato de trabalho, que consiste em conferir, averiguar, esclarecer e orientar as partes sobre o cumprimento da legislação trabalhista.

Essa associação profissional não se preocupa apenas em conquistar melhores salários para a categoria. Mas, também melhores condições de trabalho, qualidade de vida, formação profissional e benefícios sociais. E, se compõe de três órgãos, segundo ensina Martins (2003, p.156-157), sendo eles: Assembleia Geral, a Diretoria e o Conselho Fiscal.

Diretoria é o órgão colegiado, administrativo, constituída de um presidente e outros membros, cabendo-lhe a representação e a defesa dos interesses perante o Poder Público e as empresas.

A assembleia é a fonte de decisões, e será geral ou extraordinária, dela participando os associados do sindicato nas suas votações, para deliberações vitais, como a deflagração de greve, a autorização à diretoria para fazer negociações coletivas, a escolha de lista de representantes sindicais nos órgãos do Estado, as eleições sindicais de diretoria etc.

Cabe ao conselho fiscal a aprovação das contas da diretoria e os demais atos de controle da gestão financeira do sindicato. (NASCIMENTO, 2004, p. 1043).

Ainda, conforme Martins (2003, p. 159), o sindicato exerce as funções de “representação de negócios, econômica e assistencial, além de receitas financeiras”. Porém, sua principal função é a representatividade.



Zangrado (2008, p. 1483) destaca-se que dentre as funções sindicatárias, “a primeira e mais importante função é justamente a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (CF, art. 8º, III)”.

De acordo com a CLT, em seu art. 513 alíneas a e b:

Art. 513 – São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar convenções coletivas de trabalho. (BRASIL, CLT, 2011, p. 103)

No estado do Espírito Santo, os sindicatos SINDIROCHAS (Sindicato da Indústria de Rochas Ornamentais, Cal e Calcários do Estado do Espírito Santo) e SINDIMÁRMORE (Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Mármore, Granito e Calcário do Estado do Espírito Santo) representam respectivamente as indústrias e os trabalhadores do setor de rochas ornamentais, nos quais celebram a convenção coletiva que obrigam as empresas representadas pelo sindicato dos empregadores e, se aplica a todos os empregados, independentemente se eles sejam sindicalizados ou não, a cumprirem tais determinações.

3. METODOLOGIA

Para elaboração deste artigo foi desenvolvida pesquisa bibliográfica, que busca embasar o conteúdo abordado.

Segundo Gil (2002, p. 44 - 45):

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.



Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas [...] A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir no investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Para aprimorar o trabalho, os tipos de pesquisa que serão empregados, são: descritivas e exploratórias. A utilização da pesquisa exploratória é devido à necessidade de buscar maior familiaridade sobre o assunto. E a descritiva, expõe as características da organização através dos dados coletados com a pesquisa.

Gil (2002, p. 41 e 42) define:

Pesquisa exploratória: tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de instituições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato em estudo.

Pesquisa descritiva: tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. São as mais solicitadas por instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.

Quanto à natureza será abordada a pesquisa aplicada. Por promover conhecimentos que buscam soluções para problemas específicos.

Segundo Silva e Menezes (2001, p. 21) a pesquisa aplicada "objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais".

E, concernente à análise dos dados aplicará o estudo de caso, para delimitação da área de uma investigação dentro do contexto da empresa, solucionando o problema formulado.

Ainda, Gil (2002, p. 54) define:



O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

O cenário para estudo de caso foi a empresa “IMPERIUS MINERAÇÃO”, situada no Estado do Espírito Santo. Como instrumento para aplicação da pesquisa, foi criada uma entrevista semiestruturada, cujos respondentes foram: o gerente administrativo, no setor de Recursos Humanos, o encarregado e o auxiliar administrativo, e a supervisora do setor do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Havendo a necessidade de ouvir ambas as partes, também foi realizada entrevista semiestruturada com a advogada do SINDIMÁRMORE.

Os dados foram abordados de forma qualitativa, pois de acordo com Richardson (1999, p. 79), o método “[...] não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema”.

4. COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Na busca por um melhor entendimento acerca dos objetivos propostos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas contendo perguntas discursivas específicas, abrangendo a IMPERIUS MINERAÇÃO, que faz parte do Grupo Monarkia, situada no Estado do Espírito Santo e o sindicato da categoria.

Imperius Mineração e Monarkia são nomes fictícios para preservar a imagem da empresa, do grupo e de seus empregados.

4.1 IMPERIUS MINERAÇÃO

A empresa iniciou suas atividades no ramo de rochas ornamentais, quando abriram suas primeiras pedreiras no noroeste do Espírito Santo, na década de 90,



começando na extração e comercialização de blocos no mercado nacional e internacional.

Ela faz parte do Grupo Monarkia, fundada na década de 70.

O espírito empreendedor de seus fundadores induziu a Monarkia a adotar uma política de diversificação de suas atividades, transformando-a numa empresa atuante nas áreas de Terraplanagem, Pavimentação de Estradas, Dragagem, Construção Civil, Ferrovias, Mineração, Saneamento e Prestação de serviços Diversos, como Transportes de Cargas, Escarfagem de Placas, Locação de Equipamentos Pesados, Limpeza Industrial, Reflorestamento, etc.

Após dez anos de sua consolidação, decidiu implementar o projeto de uma indústria de beneficiamento, o que proporcionou uma conexão logística competente com todas as suas pedreiras que são localizadas nos estados de Minas Gerais e Espírito Santo.

Para aprovar as demandas do mercado interno e externo, conta-se atualmente com uma fábrica equipada em sua maioria com maquinário italiano, e, com cinco pedreiras em atividade, empregando cerca de quatrocentos e vinte funcionários.

Trata-se de uma empresa completa, de grande porte, que está atualmente entre as maiores do Brasil, com a missão de produzir qualidade e segurança, respeitando o meio ambiente e visando os anseios dos funcionários, clientes e acionistas.

Porém, a empresa passou por sérios problemas no ano de 2009 devido à crise mundial ocorrida a partir do ano de 2008, especialmente no mercado norte-americano por ser um grande consumidor.

Como consequência, resultou na redução do número de colaboradores, ficando a empresa vulnerável às demandas judiciais, pois a empresa permanecia realizando suas atividades de forma que os passivos trabalhistas aumentavam. Prognosticando isso, a empresa requereu em juízo, o processo de recuperação judicial.

A partir de então muitos ex-funcionários buscaram seus direitos judicialmente por diversos motivos, como: acidente de trabalho, o desvio de função, doença ocupacional, extrapolação irregular de jornada de trabalho, hora extra (extraordinária) e



insalubridade. Vários deles estavam assistidos pelo sindicato, que também entrou com ação coletiva contra a empresa.

Em um momento de crise no mercado mundial, as ações trabalhistas também impactaram as finanças da empresa. Prova disso que o processo de recuperação judicial teria previsão para encerrar-se ao final de 2018. Porém, após dois anos de quitação da dívida, o grupo solicitou o encerramento de seu processo de recuperação judicial, com a homologação deste em dezembro de 2013.

4.1.1 Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT

Em 2004, não havia nenhuma estrutura física na empresa. Era apenas um técnico de segurança para atender às quatro pedreiras e uma indústria que estava em fase de acabamento das obras. O fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI) para os funcionários era realizado pelo Almojarifado. Contudo, a empresa não possuía um controle na distribuição, tão pouco uma estrutura documental que comprovasse a entrega dos mesmos. Eram realizados apenas exames admissionais e demissionais e não havia o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

O corte e o acabamento das rochas ornamentais eram realizados a seco, os equipamentos de proteção não supriam as necessidades de proteção e os colaboradores inalavam partículas de sílica, o que pode levar a uma doença fatal e devastadora, a Silicose.

No entanto, em 2007, a empresa decidiu constituir o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT. Formou uma equipe composta por uma Supervisora de Segurança e Medicina do Trabalho, cinco Técnicos de Segurança, um Médico e uma Assistente Administrativa em Medicina do Trabalho.

O setor passou a cumprir todas as exigências legais e regulamentares sobre Segurança e Medicina do Trabalho. Por exemplo: capacitação e treinamentos



(admissionais e periódicos) dos funcionários; Diálogo Semanal de Segurança (DSS); fornecimento, treinamento e inspeção quanto ao uso correto dos EPI's; formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração (CIPAMIN); plano de segurança e de emergência nas edificações e instalações, no manuseio e transportes de explosivos.

Foram estabelecidas medidas para trabalhos realizados a céu aberto; definiram-se as necessidades básicas para proteção contra incêndios; critérios a serem observados nos locais de trabalho relativos às instalações sanitárias, vestiários, refeitórios e alojamentos; fixação de cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificação dos equipamentos de segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações utilizadas na indústria para a deslocamento de fluídos líquidos; e, adotou-se o sistema de umidificação nos processos de corte e acabamentos do mármore e granito.

Também foram elaborados e implantados o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) e os seguintes programas: PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional); PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais); PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos); PPR (Programa de Proteção Respiratória); PCA (Programa de Conservação Auditiva); e, passou-se a protocolar a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) junto ao sindicato dos trabalhadores e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

Com os procedimentos, laudos e programas adotados, preveniram-se atos inseguros no desempenho do trabalho; foram divulgadas as obrigações e proibições que os empregados deveriam conhecer e cumprir, sendo passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas (podendo levar a suspensão e ser demitido por justa causa); e, adotaram-se medidas para eliminar ou neutralizar os riscos, e passivos trabalhistas.

A reestruturação do SESMT foi fundamental para sobrevivência da empresa, por que com a crise mundial de 2008, ocorreram demissões de forma abrangente, e grande parte destes trabalhadores moveram ações judiciais. Com isso, 80% das reclamações trabalhistas relacionadas ao setor tiveram sentenças favoráveis à empresa.



4.1.2 Recursos Humanos – RH

Os funcionários de recursos humanos entrevistados mencionaram que o setor é aquele que organiza, planeja, controla e gerencia o processo de gestão das pessoas da contratação até o desligamento. E, por muitos anos esse setor na empresa exerceu somente as funções do departamento de pessoal, ou seja, procedimentos burocráticos exigidos pela legislação.

Na gestão anterior, o RH era composto por cinco colaboradores e um estagiário, para atender aproximadamente quinhentos funcionários. Apesar de ter um bom número de profissionais, essa equipe não conseguia acompanhar o dinamismo da empresa. O setor apresentava várias falhas como: o pagamento de insalubridade, horas extraordinárias; classificação profissional em treinamento; e, no controle de jornadas, turnos ininterruptos e troca de horário de trabalho. Pessoas eram contratadas para exercerem uma atividade, mas, em alguns momentos desempenhavam funções diversas daquela para a qual foram contratados, sem, receber o salário correspondente a esta função.

Os arquivos eram totalmente desorganizados e não emitiam documentos exigidos por lei, como: Contrato de Trabalho, Acordo para Compensação e Prorrogação de Horário, Termo de Responsabilidades, Declaração de Dependentes, Termo de Opção ou de Desistência do Vale Transporte e Autorização para Descontos em Folha de Pagamento.

Diante disso, os passivos trabalhistas cresciam. Segundo o encarregado do departamento pessoal, em relação ao passivo trabalhista, trata-se de uma cobrança não imediata, que ocorre geralmente após a saída do funcionário, tornando-se exigível quando o empregador viola as leis ou deixa de recolher os encargos sociais na ocorrência de uma das seguintes situações: proposição de uma reclamação trabalhista por parte do empregado; fiscalização por parte do Sindicato, do Ministério do Trabalho e Emprego, do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social); e, atuação do Ministério Público Federal do Trabalho.



Na Imperius, os pagamentos desses passivos trabalhistas ocorreram principalmente após a crise econômica de 2008, quando os ex-funcionários recorreram por seus direitos judicialmente; e, também através das ações civis públicas, movida pelo sindicato dos trabalhadores. A empresa foi fiscalizada pelo Ministério Público, que enumerou obrigações específicas a serem realizadas, firmando um instrumento de compromisso.

A nova gestão, composta por um gerente e um assistente administrativo, levantou todos os equívocos e irregularidades, criou rotinas de trabalhos e de documentos, priorizou a aplicação da Legislação Trabalhista e Previdenciária e do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC).

Foram adotadas ações proativas como o recrutamento e seleção; treinamento; pré-classificação; critérios para promoção; plano de cargo e salários; acordos com o sindicato; contratação de deficientes; palestra de motivação; artifícios para manter os funcionários; e, reuniões com os encarregados. E, também ações reativas como controle de ponto e atestados; pagamento de insalubridade e periculosidade; verificação de desvio de função; relações sindicais e entrevistas de desligamento.

Através destas ações houve o recrutamento e seleção de candidatos potencialmente qualificados; treinamento e desenvolvimento, possibilitando maior crescimento profissional; manutenção do equilíbrio salarial; análise de eventuais desníveis salariais que poderiam justificar uma ação trabalhista de equiparação; motivação de funcionários; criação de condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades; respeito à duração da jornada normal e turnos ininterruptos; pesquisa de clima organizacional, entre outras ações.

O setor passou a contar com uma assessoria jurídica preventiva, para o controle interno da empresa, a fim de sanar riscos de autuações por parte dos órgãos fiscalizadores e evitar prejuízos decorrentes de reclamações trabalhistas. Essa assessoria elabora o planejamento na organização do trabalho; emite pareceres sobre assuntos contenciosos trabalhistas; efetua procedimentos preventivos na segurança e medicina do trabalho; analisa as propostas apresentadas pelo sindicato da categoria com relação à convenção coletiva do trabalho; e, realiza o controle do passivo trabalhista.



4.2. SINDICATO DA CATEGORIA – SINDIMÁRMORE

O sindicato tem por objetivo prestar o melhor atendimento aos empregados da categoria, sem qualquer distinção, ou seja, sendo eles associados ou não, em defesa dos seus interesses econômicos, profissionais e sociais.

Com a atuação ativa dos representantes do sindicato e com base na Legislação Trabalhista relacionada ao setor de mármore e granitos, a empresa começou a avançar em direção aos objetivos definidos.

No entanto, o maior e mais importante trabalho prestado pelo SINDIMÁRMORE de forma coletiva, nos últimos sete anos, foram às inúmeras AÇÕES CIVIS PÚBLICAS propostas na Justiça do Trabalho contra as empresas, para aplicação da legislação com relação a alguns temas: registro da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social); incorporação de salário pago sem registro com os respectivos reflexos e anotações/retificação da CTPS; transportar os empregados em veículos fechados, como ônibus, com segurança; valorização salarial; intervalo de refeição em qualquer jornada; preservar os direitos sociais, ou seja, fornecer uniformes gratuitamente, ter água potável, refeitório digno e alojamento quando necessário; pagamento do adicional de insalubridade de 20% ou 40% e sobre o piso salarial; controle de jornada; diferença salarial por equiparação e desvio de função; indenização por acidentes de trabalho e saúde ocupacional, para reparar danos patrimoniais e morais; pagamento das horas-extras no contracheque com adicionais de 50% as horas normais e 110% as horas extraordinárias; e, do adicional noturno 30% das 22h até o final da jornada.

Também houve lutas para que os empregadores atendessem o anexo 17 da NR 22, que já estava em vigor há mais de cinco anos e que trata do uso do sistema umidificado para extração e beneficiamento do granito. Ao ser proposta esta questão ao Ministério Público, todas as empresas de extração de granito no estado, foram instadas imediatamente a implementar o sistema umidificado, sob pena de interdição.



Por isso, o sindicato possui um trabalho preventivo efetuando visitas por parte dos dirigentes sindicais nas empresas, onde verificam e recebem informações sobre o ambiente laboral. Todavia, o órgão opera também através de denúncias. Quando há o relato de alguma violação de normas por um trabalhador, a empresa recebe visita dos órgãos competentes, onde são avaliadas eventuais irregularidades.

CONSIDERAÇÕES

A pesquisa proposta objetivou demonstrar a importância da aplicação da legislação trabalhista para o desenvolvimento das empresas de mármore e granitos do estado do Espírito Santo e uma melhoria nas relações de trabalho. Este setor está em constante desenvolvimento, sendo uma atividade de suma importância para a economia do estado, o que requer das empresas envolvidas, comprometimento para a transformação do resultado de suas atividades em oportunidades justas para todos.

Com a crise gerada pela “bolha” imobiliária nos Estados Unidos em 2008, houve uma queda acentuada na venda de mármore e granito capixaba ao mercado norte-americano, o que se refletiu na diminuição da produção e, por consequência, demissão e reestruturação das empresas do setor;

Muitas empresas não desenvolviam um planejamento consistente de forma a cumprir a legislação trabalhista, a fim de eliminar eventuais passivos trabalhistas, mantendo-se a cultura de só avaliarem a demanda quando instadas a fazê-lo judicialmente.

As demandas judiciais desta atividade econômica, em especial, oriundas da legislação trabalhista, representam uma forte ameaça nas finanças empresariais. Uma visão moderna do negócio permite que esse passivo trabalhista não deve ser temido, mas enfrentado, controlado e monitorado, podendo, para tal, ser utilizadas várias ferramentas de gestão e cumprimento da legislação. Entende-se que as empresas não têm o poder para extinguir as ações trabalhistas, mas estas podem ser atenuadas através do cumprimento das leis e planejamento das ações necessárias para otimização das



atividades, respeitando o funcionário e tornando-o fator de diferenciação na busca de objetivos e metas empresariais.

Na aplicação da legislação trabalhista, a empresa estudada criou e desenvolveu o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Observou-se que a empresa decidiu investir neste setor adotando as boas práticas trabalhistas, e, o resultado foi o sucesso nas demandas judiciais e a diminuição drástica de sua ocorrência.

Além disso, com relação a não aplicação da legislação trabalhista, algo corriqueiro antes das mudanças implementadas, identificou-se que o setor de Recursos Humanos (RH), que, apesar de possuir um quantitativo considerável de pessoas na equipe, não efetuava os processos necessários para estabelecer-se uma boa relação entre empresa e funcionários. As demandas ocorriam sem que houvesse maiores preocupações com os resultados observados. Se nada era realizado, o passivo trabalhista aumentava mais e constantemente. O que se observou é que após as reformas propostas pelos gestores, um custo desnecessário (material e subjetivo) deixou de ser despendido, colaborando na recuperação da empresa estudada.

Portanto, realizar com eficiência o controle do passivo trabalhista, atentando para as questões condizentes nas Leis do Trabalho, pôde-se destacar que sua importância é a preservação da vida e a sobrevivência da empresa.

REFERÊNCIAS

BARROS, de Monteiro Alice. *Curso do Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo. LTR, 2007.

BRASIL. *CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO*. Disponível em: <<http://www.culturabrasil.org/zip/clk.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2015.

_____. *Lei 4.923/1965*. [20--]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 set. 2015.



_____. Ministério do Trabalho e Emprego, *NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 06 jul. 1078. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF0F7810232C/nr_01_at.pdf>. Acesso em: 28 set. 2015.

CASAGRANDE, Renato. *Sindirochas 40 Anos: Uma história gravada em rochas*. Vitória: Sindirochas, 2013. 11 p.

CASTRO, Nuria Fernández. MARCON, Douglas Bortolotte, et. al. *Impacto do APL de rochas ornamentais do Espírito Santo nas comunidades*. Centro de Tecnologia Mineral – ES, Cachoeiro de Itapemirim [201-]. Disponível em: <<http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/handle/cetem/1180/Impacto%20do%20APL%20de%20rochas%20ornamentais.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 set. 2015.

FAÉ, Cleison. *Legislação social*. Vitória: UFES, Núcleo de Educação Aberta e a Distância, 2012.

FERRÃO, Romário Gava. *Metodologia científica para iniciantes em pesquisa*. 3ª ed. Espírito Santo: Imcaper, 2008.

FILHO, Arlindo Villaschi. SABADINI, Mauricio de Souza. *Arranjo Produtivo de Rochas Ornamentais (mármore e granito) / ES*. Projeto de Pesquisa, Estudos empírico, nota técnica Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – IE/UFRJ. Rio de Janeiro, julho de 2000. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/notatec/ntec13.pdf>. Acesso em 27 set. 2015.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUERRA, Marcos. *Sindirochas 40 Anos: Uma história gravada em rochas*. Vitória: Sindirochas, 2013. 16 p.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 11ª ed. São Paulo: Futura, 2005. 332 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 10ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. *Direito do Trabalho*. 10ª ed. - Revista e Ampliada Atualizada até dezembro de 1999. São Paulo Ed. Atlas, 2000.

_____. *Direito do trabalho*. 25ª ed. atual. São Paulo: Atlas, 2007.



_____. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. *Fundamentos de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. *Rochas Ornamentais*. Brasília-DF, nov. 2007. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/publica_setec_rochas.pdf>. Acesso em: 27 set. 2015.

MPES, Ministério Público do Estado do Espírito Santo. *Sustentabilidade e certificação ambiental no setor de rochas é tema de cartilha do MPES*. [S.L.], 08 out. 2014. Disponível em:

<<https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Modelos/Paginas/NoticiaComFoto.aspx?pagina=418>> Acesso em: 26 set. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito*. 19ª ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos Trabalhistas*. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PEREIRA, Renée. *O Estado de São Paulo*. Brasil é o número um do mundo em ações trabalhistas. Disponível em:

<<http://www.apcefpi.org.br/portal/pi/informacoes/artigos/brasil-e-o-numero-um-do-mundo-em-acoes-trabalhistas-1.htm>>. Acesso em: 01 nov. 2013.

PINHO, Roberto Monteiro. *Passivo trabalhista é o maior do planeta*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 28 jun. 2011. Disponível em:

<http://www.conteudojuridico.com.br/?colunas&colunista=12174_&ver=981>. Acesso em: 23 ago. 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSI, Nery de. *Sindirochas 40 Anos: Uma história gravada em rochas*. Vitória: Sindirochas, 2013. 18 p.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa. *Boletim Construção Civil: Marmorarias*. Vitória, 2014. Disponível em: http://www.sebrae2014.com.br/Sebrae/Sebrae%202014/Boletins/2014_08_06_BO_Ago_sto_ConstrucaoCivil_marmores_pdf.pdf. Acesso em: 26 set. 2015.

SEDES. Governador participa da abertura da Cachoeiro Stone Fair nesta terça (28). *Secretaria de Desenvolvimento do Espírito Santo*. Vitória, ago. 2012. Disponível em:



<<http://www.sedes.es.gov.br/index.php/noticias/195-governador-participa-da-abertura-da-cachoeiro-stone-fair-nesta-terca-28>>. Acesso em: 27 out. 2013.

SILVA, Edna Lúcia. MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. Ver. Atual. Florianópolis: 3ª Ed. 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. *Instituições de direito do trabalho*. 19ª ed. Atual. São Paulo: Ltr, 2000.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de direito do trabalho*. Tomo I. São Paulo: Ltr, 2008.

Norberto Luiz de França Paul

Mestre em Administração pela Universidade Católica de Santos. É bacharel em Direito pela Universidade Católica de Santos. Pós-graduação em Gestão da Qualidade e Produtividade pela Universidade Santa Cecília. Docente nos cursos de Logística, Gestão Pública e Ciências Contábeis na Universidade Metropolitana de Santos.

Para citar este trabalho:

OLIVEIRA, Jean Carlos de ; **OLIVEIRA**, Juliana Elena de; **PAUL**, Norberto Luiz de França. **APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A SUA IMPORTÂNCIA PARA AS EMPRESAS DE MÁRMORE E GRANITOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA “IMPERIUS” MINERAÇÃO**. Revista Aten@. VOL.1 – Numero 0 – JULHO.2016.
Disponível em:

<http://periodicosunimes.unimesvirtual.com.br/index.php?journal=gestaoenegocios&page=index>