

# Trabalhadores valorizados e **nenhuma** ação trabalhista

Empresários contam os segredos para se prevenir de processos de ex-funcionários

Por Francine Brustolin | fotos: divulgação

**A**s empresas perdem dinheiro com ações trabalhistas. Às vezes, perdem também muito tempo. Desvio de função, horas extras, equiparação salarial, danos morais... a lista delas é enorme e bem conhecida pelos empresários. É comum os advogados se depararem com clientes decepcionados com a legislação trabalhista, a qual muitas vezes aparenta ser protecionista e tendenciosa. Entretanto, as leis do trabalho são geradoras de direitos e deveres tanto para empregadores como para empregados, e ainda que rígida, na ótica de alguns, precisa ser respeitada para evitar maiores perdas.



Estimativas apontam que 94% das empresas brasileiras enfrentam ou já enfrentaram ações desse tipo. E em meio à pequena porcentagem daquelas que ainda não sofreram nenhum processo nessa área, a reportagem da revista **Liderança** procurou conhecer as medidas preventivas adotadas por três empresas com 25, 15 e 7 anos de mercado. Acompanhe as histórias, aprenda com os exemplos e previna-se desses incômodos!

### **Bon Pan**

A família de Fernando Kasper saiu do interior de Santa Catarina, onde já trabalhava com comércio, para se instalar em Curitiba (PR). Em 1997, adquiriram uma panificadora pequena, com cerca de quatro funcionários. Hoje, 15 anos depois, a Bon Pan tem 35 colaboradores e nenhuma ação trabalhista no histórico.

“Vimos do interior, onde a metodologia de trabalho é um pouco diferente. Quando iniciamos a Bon Pan, procuramos manter o modelo de gerência familiar”, conta Fernando Kasper, gerente da confeitaria. Esse, segundo ele, é um dos motivos para a inexistência de ações trabalhistas contra a empresa: “Aqui o funcionário almoça conosco. É como se eles fossem da nossa família também, não há distinção”.

O segredo para o bom relacionamento, para ele, é ter muito diálogo e abertura para que o colaborador expresse suas preocupações e anseios. “Não temos o costume de demitir funcionários. A rotatividade é apenas daqueles que decidem sair para estudar ou seguir outra carreira”, explica Fernando.

Esse é um forte indicador de que a empresa investe em treinamentos para moldar o funcionário à necessidade dela, o que realmente acontece. Ao iniciarem na função, os colaboradores recebem treinamento básico de higiene e são constantemente supervisionados por uma nutricionista, a qual os auxilia no desenvolvimento profissional. “Uma das características da nossa atividade (panificação) é que não podemos parar toda a produção para dar treinamento, por isso ele é feito diariamente, durante a jornada de trabalho”, diz o gerente.



Fernando Kasper

Para auxiliar no cumprimento da legislação trabalhista, na firmação e no rompimento dos contratos de trabalho, a Bon Pan conta com o auxílio do irmão de Fernando, Fabrício, que é advogado, e também com as orientações do departamento jurídico do Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria no Estado do Paraná (Sipcep).

### **Lição da empresa**

O modelo de negócio familiar é um dos segredos da Bon Pan para evitar conflitos com a Justiça do Trabalho. As outras dicas do gerente são: estar sempre junto e acessível ao funcionário, acompanhando o dia a dia dele, conhecendo as dificuldades e procurando fazer que ele trabalhe feliz. Fernando ressalta que a mesma importância está em cumprir integralmente

a legislação trabalhista, pagar salários justos e cumprir as obrigações de empregador.

### **Uniservice**

Localizada em Belém (PA), a Uniservice presta serviços de limpeza e conservação, serviços gerais e de construção civil para condomínios, órgãos públicos e empresas privadas. Há sete anos no mercado, a empresa atualmente conta com 80 funcionários nos cargos de servente, porteiro, motorista, recepcionista e outros.

Sidney Loureiro, fundador da empresa, conta que, desde o início, prevenir-se de ações trabalhistas foi uma preocupação sua: “Nossa atividade é composta basicamente por mão de obra. Dependemos do funcionário para desenvolver nosso negócio, e há uma grande preocupação por nossa parte em deixar esses funcionários motivados. Para isso, é preciso pagar salários em dia, assim como os benefícios e encargos previdenciários e trabalhistas, o que procuramos fazer desde que iniciamos nossas atividades”.

Assim como a Bon Pan, a Uniservice também conta com orientações especializadas de uma consultoria específica na área trabalhista, para atender a todos os requisitos da legislação. “Precisamos estar sempre atualizados, pois a legislação trabalhista sofre mudanças constantes e temos de estar sempre alinhados a elas, para evitar problemas futuros”, diz Sidney.

O comprometimento com os direitos e com o bem-estar dos funcionários é a arma da Uniservice para se defender contra os processos trabalhistas. Sidney Loureiro conta, também, que existem treinamentos mensais na empresa para ensinar os funcionários não apenas sobre seus deveres, mas também sobre seus direitos, o que equilibra a relação e aumenta a confiança entre empregador e empregado. “Esses treinamentos são importantes para permitir que o funcionário perceba suas condições de contratação e compare-as com as de outras empresas. Assim, ele verá que procuramos valorizar as pessoas e construímos a relação de trabalho baseando-nos na confiança e na transparência”, completa Sidney.

A informação de que a empresa nunca enfrentou um processo trabalhista é utilizada pela Uniservice também na hora de oferecer seus serviços aos clientes. De acordo com o fundador da empresa, uma das principais preocupações dos contratantes de serviços é a dívida trabalhista que as empresas terceirizadas acabam deixando. Quando encontram uma empresa que cumpre todos os pontos da legislação, os contratantes sentem-se mais confortáveis em fechar negócio.

### **Lição da empresa**

A recomendação da Uniservice para evitar problemas com a Justiça do Trabalho é assumir a responsabilidade pelo funcionário, ter transparência na relação entre empregador e empregado e investir em treinamento, o qual vai além das orientações para que o funcionário exerça suas atividades de maneira benfeita. Inclui, também, disponibilizar abertamente informações sobre seus direitos como trabalhador.



Gilmar Pértile

### EBS Sistemas

Neste mês, a empresa de soluções tecnológicas EBS Sistemas completa 25 anos de história. Com sede em Curitiba e filiais em São Paulo, em Salvador, no Recife e em Porto Alegre, a companhia conta com aproximadamente 200 funcionários. Em seus 25 anos, registrou apenas uma ação trabalhista de um empregado que trabalhou durante dois meses na empresa. Como resultado da dedicação dos funcionários, a EBS classificou-se três vezes entre as Melhores Empresas para Trabalhar em TI e Telecom no ranking do Great Place to Work Institute e figurou entre as Melhores para Trabalhar no Paraná em 2010.

Gilmar Pértile, o fundador e presidente da empresa, destaca que o respeito ao funcionário é a preocupação principal da empresa, a qual não tem paredes nem portas fechadas para que todos possam ter acesso a qualquer reunião e estar em contato direto com todos os superiores.

“Quando a empresa começou, não me preocupei em evitar ações trabalhistas, mas sempre me preocupei com o respeito a todas as pessoas e em todos os momentos. O que espero é que as pessoas venham trabalhar felizes. É aqui que elas passam a maior parte do dia, e não quero que meus funcionários trabalhem apenas pelo sentimento de dever, mas que tenham o desejo de estar aqui”, ressalta Gilmar.

A gerente de recursos humanos Elenita de Toledo Barros conta que a rotatividade na empresa é de cerca de 3%, número muito abaixo da média de mercado, a qual é de 20%. Ela acredita que o baixo índice é resultado de atitudes que demonstram respeito aos funcionários. Essa cultura de respeito ao colaborador tem origem na própria diretoria da empresa – o diretor-presidente

Gilmar Pértile é graduado em planejamento e organização de recursos humanos e é o grande apoiador da ideia.

Elenita conta que são muitos os funcionários que pedem demissão e voltam para o time de funcionários da EBS após um período em outra empresa. “Eles percebem os benefícios de ser colaborador EBS, as possibilidades de crescimento dentro da empresa, os valores que defendemos e, especialmente, conhecem a maneira como são tratados: com respeito acima de tudo, até mesmo na hora da demissão”. Ela explica que a dispensa de funcionários é sempre feita com muita tranquilidade. O gestor está sempre presente e explica ao trabalhador os motivos da decisão e os aspectos que podem ser melhorados. “Isso faz que o funcionário não saia da empresa sentindo raiva, o que normalmente gera muitas das ações trabalhistas”, acredita.

Bruno Roberto de Favari é gerente de projetos na EBS e está na empresa há 13 anos. Ele conta que começou como estagiário e nunca passou mais de um ano na mesma função, sempre teve oportunidades de crescer na companhia. “Desde o início, o diretor disse que eu tinha potencial e que teria chances de crescer, e isso não ficou só no discurso. A EBS é uma empresa que cumpre o que prega, inclusive quanto aos seus valores, como iniciativas de sustentabilidade e respeito às pessoas. O discurso aqui é alinhado com a prática”, diz.

O funcionário lembra que já recebeu propostas de outras empresas para receber um salário melhor, mas que recusou devido ao alto grau de satisfação experimentado na EBS: “Eu sei que essa é uma empresa na qual posso continuar crescendo, que aqui minhas ideias são valorizadas, não sou apenas um número no crachá. O clima de respeito e cooperação me faz ficar feliz em vir trabalhar, e não tem dinheiro que pague isso”.

Entre as diversas ações da EBS que contribuem para o alto índice de satisfação dos funcionários, uma das mais recentes é o projeto de endomarketing denominado “Orgulho de ser EBS”. Trata-se de uma campanha focada no público interno, com o objetivo de trabalhar os laços emocionais com a marca EBS e uma definição clara de posicionamento e valores internos, diminuindo a distância entre a empresa e o público interno.

As ações incluem *happy hours*, palestras sobre os valores corporativos, gincanas com cunho social e captação de ideias para os negócios da EBS, as quais serão selecionadas e premiadas. Juliana Blumenthal, gerente de marketing, relata que ainda nos primeiros meses de desenvolvimento o projeto já mostra resultados positivos, até mesmo com colaboradores antigos, que estavam meio estagnados e agora sentem-se novamente apaixonados pela empresa.

“Sabemos que as relações de trabalho não são apenas definidas pelo salário. Os funcionários querem um ambiente diferenciado e muitas vezes o que encontram nas empresas são relações gélidas. Com a campanha, estamos reforçando os laços entre os funcionários e a empresa, e sabemos que assim fica mais fácil reter o colaborador e, também, diminuir a rotatividade”, conta Juliana, acrescentando que no dia da entrevista à **Liderança**, cerca de 70% dos funcionários estavam vestindo a camiseta da campanha, com os dizeres “Orgulho de ser EBS”. Confira na foto ao lado.



Bruno Roberto de Favari



Elenita Barros



Juliana Blumenthal





### Lição da empresa

Gilmar Pértile aconselha que tendo o respeito às pessoas como um pilar de gestão na empresa, a satisfação e o baixo índice de reclamações trabalhistas serão apenas consequências. Valorizar as pessoas, investir e acreditar nelas, ouvi-las, proporcionar um ambiente sem paredes ou portas fechadas – no sentido figurado ou literalmente –, também auxiliam. Mas a principal recomendação é cumprir toda a legislação trabalhista vigente.

### Orientação do especialista

Especialistas em direito do trabalho confirmam a dificuldade enfrentada pela redação da revista **Liderança** em encontrar empresas com número elevado de funcionários e que nunca tivessem sofrido uma ação trabalhista. Para Fernando Borges, sócio sênior do Manhães Moreira Advogados Associados, responsável pela área trabalhista do escritório, é difícil encontrar uma empresa que não sofre reclamações trabalhistas, porque todas estão à mercê de uma legislação complexa, por vezes confusa, e sobretudo paternalista.

Ele explica que o rol de direitos trabalhistas, fundiários e securitários é muito oneroso e amplo, possibilita que haja falha no cumprimento por parte das empresas ou até mesmo a adoção de uma postura voltada ao seu não cumprimento. “Em verdade, há dois tipos de empresas: as que respeitam e cumprem a legislação trabalhista com atenção e cautela; e as que buscam, de alguma forma, aumentar sua margem de lucro em detrimento do direito dos trabalhadores, com o que não podemos nos conformar”. Entretanto, para o advogado, mesmo as empresas que buscam cumprir corretamente suas obrigações estão sujeitas a algumas “armadilhas” da ampla gama de previsões legais e jurisprudenciais.

Fernando aproveita para exemplificar uma dessas “armadilhas” com o caso de uma confecção. “Suponhamos que ela terceirize o transporte de seus produtos e que a empresa contratada não pague os direitos devidos ao motorista de uma das carretas. Mesmo que a empresa tomadora dos serviços (a confecção) cumpra em favor da prestadora de serviços (a empresa de transporte) todas as suas obrigações contratuais, o motorista cujos direitos foram ignorados pode ingressar com



Fernando Borges

reclamação trabalhista e pedir que a tomadora suporte subsidiariamente os direitos”, explica. E acrescenta: “Perceba, uma atividade nada tem a ver com a outra, mas a responsabilidade subsidiária existe. Assim, estamos diante de uma empresa que cumpre suas obrigações e mesmo assim se sujeita – não por culpa sua – a reclamações trabalhistas”. ❶

## 8 recomendações para evitar as ações trabalhistas

1. Conhecer e observar as legislações trabalhista, fundiária e securitária.
2. Conhecer e observar as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs).
3. Conhecer as convenções e os acordos coletivos de trabalho.
4. Cumprir de modo propício e integral as obrigações trabalhistas.
5. Desenvolver políticas e condutas internas claras.
6. Ter muito cuidado ao contratar serviços terceirizados e cooperativas.
7. Guardar, sempre e de forma organizada, os documentos que comprovem o adimplemento das obrigações para com os empregados.
8. Contar sempre com uma assessoria jurídica preventiva.

**Fonte:** Fernando Borges – Manhães Moreira Advogados Associados.

## Curiosidades

- A indústria, a construção civil e as instituições financeiras apresentam um maior número de reclamações trabalhistas, principalmente em razão do significativo número de empregados.
- Conforme relatório analítico mais recente, divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2010, foram ajuizadas 1.987.948 reclamações trabalhistas. Para 2012 podemos aguardar um número ainda maior, devido ao crescimento da taxa de empregos no Brasil, o que reflete diretamente no número de demandas trabalhistas.
- As reclamações trabalhistas mais comuns são: não pagamento de horas extras; adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade e acúmulo de função); equiparação salarial; pagamento de verbas rescisórias e reparação por assédio ou dano moral.