José Rubens terminou sua palestra, deixando o questionamento no ar: “Se 100% do recurso deve ser aplicado na pesquisa e desenvolvimento, a pergunta que fica é: a empresa pode ter lucro?”

Questões Jurídicas – quanto mais informação melhor



Dr. Siqueira logo no início da sua apresentação fez questão de expor um panorama histórico do Direito afirmando que para todas a leis há um sentido, um contexto. Por exemplo, o artigo 219 da Constituição Federal quando afirma que o mercado interno é parte do patrimônio nacional, abre uma discussão teórica da necessidade de internalizar o processo de decisão, envolvendo respostas, inclusive, ao mercado internacional. “Isso porque na época da criação do artigo havia um certo deslocamento político das decisões do país”.

> Art. 219.
>
> O mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e sócio-econômico, o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos de lei federal.

“Quando esse artigo vincula-se à tecnologia, que é fator fundamental para um país migrar de um estágio de desenvolvimento para o outro, a Constituição deixa claro que o Estado vai induzir esse desenvolvimento”, refletiu Siqueira. Mas tudo isso é muito recente, a Lei de é de 1988, mas o marco regulatório veio só em 2004.

“É como se o Estado dissesse que vai dirigir o processo. Dar esse incentivo é uma forma de possibilitar a mudança de estágio. Estou dizendo tudo isso para introduzir nosso assunto sobre leis trabalhistas”

Na mesma linha de resgate histórico, Siqueira lembrou que as Leis do Trabalho chegaram primeiramente à vida das pessoas do que o título de eleitor. “Nessa hora, muita gente que estava fora do jogo, entrou. A Constituição começa a abordar as leis trabalhistas nas décadas de 30 e 40, mas foi em 1966 que foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”, relembrou.



Ao tocar na questão da previdência, Siqueira defendeu que o Brasil é o único país do mundo que oferece mais benefícios para o aposentado do que para o profissional na ativa e defende que isso deve mudar: “Temos que perceber que a seguridade social é para os mais pobres e que serve para garantir o estrato básico da sociedade. Nós que somos mais bem situados teremos que fazer um plano de aposentadoria complementar. O nosso problema é cultural. Pensar que o sujeito deve ganhar mais aposentado do que quando trabalhando é incorreto, depois ficamos dizendo que não sabemos quem vai pagar a conta. Quem paga é quem está na ativa. Com a ampliação do direito trabalhista criamos duas pragas e, agora, nos cabe inovar para combatê-las. São elas:

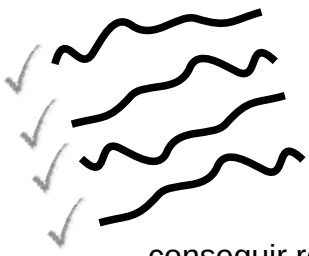
1. Não quero compromisso – “Se eu não marcar nada, não tiver nada assinado, se não caracterizar vínculo, não existe. A

informalidade se tornou nosso padrão de conduta. Mas defendo: deveríamos fazer o contrário, deixar tudo muito bem registrado, assim fica mais fácil na hora de pleitear direitos.

2. Passamos anos dizendo: “Se não está satisfeito, vá reclamar seus direitos na Justiça. Agora foram! Todos!”, explicou de forma clara e bem humorada o advogado.

Siqueira comentou que no Brasil a legislação do trabalho está vinculada a de seguridade social, assim como na Europa. Já nos EUA os direitos trabalhistas estão afirmados pelos direitos civis e políticos. “E não pensem vocês que os americanos estão pior resguardados, é o contrário”
Problemas da questão trabalhista
Siqueira trouxe exemplos práticos de alguns casos em que trabalhou:

Caso 1 – “O caso de uma empresa com mais de 35 mil funcionários que entrou na Lista Negra porque numa fiscalização encontraram dois funcionários não registrados, com isso a empresa foi autuada por retenção de documento e caracterização de trabalho escravo. Penso que vamos conseguir reverter, mas por conta de um descuido banal, pode-se prejudicar uma grande empresa”.



Caso 2 - Na década de 90, a planta da Volkswagen do Brasil estava condenada a extinção, por ter planta grande num período de negócio reduzido, instalações pesadas, produto inadequado. No meio de uma greve, o Sindicato puxou uma negociação de participação nos lucros e resultados. “Eu conduzi esse processo, tivemos problemas com a Justiça do Trabalho porque o Sindicato se dispôs a aceitar o recebimento desses resultados não em duas mas em 12 vezes. O TST interferiu mas, ao final, permitiu o recebimento em 12 meses, porque levou em conta o contexto e o histórico da empresa. Com isso, ganharam todos os funcionários pelos seus direitos e manutenção dos seus empregos e a empresa que conseguiu se reerguer e hoje tem a planta mais desenvolvida dentro da sua categoria”, afirmou Siqueira.

Caso 3 - PREVI (Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil): “um bancário trabalha a vida inteira para receber previdência. Depois, ele move uma ação dizendo que fez um milhão de horas extras, o juiz dá ganho de causa e ainda manda repercutir no plano de previdência. Até recentemente era comum a justiça achar que isso era natural. Hoje não é mais assim, porque fizemos um trabalho de esclarecimento junto ao Judiciário, ao invés de ficarmos de braços cruzados, reclamando. É o que eu recomendo na linha de inovação cultural, que vocês façam um trabalho educativo, de esclarecimento. Se você tirar da previdência não terá dinheiro para investir na infraestrutura. Não existe fórmula mágica”.



“Temos que fugir do jeitinho do brasileiro, dos caminhos mais rápidos, do figurões que julgam conhecer a pessoa certa”, defendeu Siqueira e continuou: “Quanto maior o estágio das relações, maior a exigência da formalização das tratativas,justamente o contrário do que culturalmente se faz aqui. É muito 'deixa para lá', 'depois a gente resolve', 'não

vamos deixar rastro'. Peço justamente o contrário: deixem rastro. Não é o sujeito que tem a fórmula mágica. Não existe o cara que conhece. Contato é bom quando você faz as coisas bem feitas!”
Olhar sob o ponto de vista dos Recursos Humanos
Siqueira relatou que é possível até conseguir redução de salário negociado, como já fez em sua carreira: “E possível sim, mas não pode ser utilizado de forma permanente ou como ajuste orçamentário. Temos que parar de olhar como contador e lançar o olhar pelo viés de Recursos Humanos, prezar pela construção do ambiente. Como exemplo, dentro da área inovação seria como fazer pesquisa, gerar relatório e, por fim, registrar patente. É mais ou menos isso aplicado em RH. E tem um detalhe: quanto mais alto o nível de discussão, mais ampla deve ser a negociação. Esse é o caminho. Ter disponibilidade para negociar e não só ficar no ambiente da crítica ao Jurídico. Repito: muitos entraves são culturais”.

Em resposta a alguns questionamentos deixados pelo colega José Rubens, Siqueira disse: “procurem ver se o que vocês estão fazendo se enquadra no padrão da normativa ou que pelo menos, não a agrida. Devemos fugir dos dialetos, fazer nos compreender por todos os envolvidos no processo. A sociedade percebeu que tem outras formas de inovar, inclusive nas relações de trabalho. O juiz julga pelo o que entende que está acontecendo no mundo, então quanto mais nos mostrarmos, melhor”, refletiu.

Problemas de formação

Siqueira abordou que muito se fala sobre problema com mão de obra, educação e a formação de profissionais e defendeu: “na verdade o Brasil que temos hoje estava projetado para 30% a menos de população, aumentou demais o nosso mercado consumidor e pessoas com mais acesso, mudou muito o perfil temos que refletir melhor para onde vamos. O que vou falar sobre educação pode parecer muito cruel: mas na educação, cada ano perdido vai tornando mais difícil a recuperação, por exemplo, não alfabetizou na hora certa? Atrasou esse processo em um ano? Desculpe, é mais um que você tirou do jogo. Portanto, quem você perdeu, perdeu! Tem que fazer política compensatória e não perder mais”.

Mensagem Final

“Não tenha vergonha de fazer o que faz, de mostrar o que faz. Explicite. Mostre. Justifique. Isso ajuda a criar uma cultura de Gestão de RH. No campo de inovação, e nos demais, ajudará a formar uma idéia da empresa e da sua relação com o processo inovador. O histórico somos nós que criamos. Não há empecilho além do cultural. É preciso negociar dentro do pacote oferecido, se possível em bloco e conversando com o Sindicato.

Siqueira defendeu que ou mudamos o conceito ou vamos passar a vida toda reclamando: “o segredo é organizar nossas relações de trabalho e ter paciência nos relacionamentos humanos”, concluiu.

