

Empresas que são ilhas de excelência

Para os associados do Ciesp, a terceirização figura como a melhor opção em setores como alimentação e segurança. Mas é vista com restrições por alguns empresários. Na HVM do Brasil, que fabrica componentes para a área de iluminação, as duas áreas foram mantidas terceirizadas, mas as de limpeza e de conservação predial voltaram a ser tocadas pela empresa. “Em um primeiro momento, a terceirização desses setores nos pareceu financeiramente atrativa, mas, colocando os números no papel, entendemos que uma equipe própria seria melhor”, afirma o diretor-presidente, Mauritius Reisky. “Sentimos que, apesar de nossos esforços para incluir os terceirizados na equipe, parece que há uma auto-exclusão, eles sabem que não fazem parte do quadro de funcionários e acabam deixando a desejar na administração das tarefas, o que pode ser traduzido em problemas como um enorme desperdício de material e baixa qualidade do serviço”, diz. O diretor-presidente aponta também aborrecimentos com a figura do gestor. “Tivemos a experiência de um gestor que atendia a várias empresas, e, por isso, o retorno às nossas exigências era muito demorado”, diz.

Utilizar menos a terceirização também serviu para dar oportunidade de carreira para funcionários na HVM. A empresa detectou que determinados trabalhadores, que atuavam em áreas que poderiam ser terceirizadas mas não eram, gostariam de trabalhar em outros setores. E isso ocorreu com pessoas que antes atuavam na limpeza e passaram para a linha de produção.

A empresa não enfrenta uma ação trabalhista desde fevereiro de 2004. Com 80 funcionários contratados, teve apenas três ações nos últimos seis anos. Elas versaram sobre dois temas: equiparação salarial e a ergonomia e uso

dos equipamentos de proteção individual. Para combater os problemas de segurança no trabalho, a empresa intensificou a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que se tornou mais forte e bastante exigente, envolvendo o grupo com atividades relacionadas com o risco. Isso é feito por meio de palestras e dinâmicas. “Os funcionários fizeram também um espetáculo teatral buscando reproduzir os riscos de acidentes e lesões decorrentes do trabalho em seu ambiente, como perda auditiva, lesão por esforço repetitivo (LER)”, relata Reisky.

Outras atitudes adotadas foram o maior envolvimento do pessoal do departamento de recursos humanos, de chão de fábrica e do médico do trabalho e o crescente incentivo ao diálogo, desde o primeira manifestação de insatisfação.

O esforço preventivo da HVM deu resultados. A situação atual é diferente de dez anos atrás, quando a empresa era acionada de uma a duas vezes por ano.

Essas medidas praticamente eliminaram as ações trabalhistas. O diálogo também é muito valorizado na Cerâmica Jacaré. Apesar de surgirem esporadicamente dúvidas sobre questões como horas extras e dissídios, o canal aberto entre a empresa e os funcionários fez com que houvesse apenas uma ação trabalhista em 30 anos. Outro ponto de honra para a companhia é o uso dos aparelhos auriculares e a atenção às normas técnicas. “Trazemos técnicos para falar sobre os equipamentos, organizamos bate-papos em que falamos sobre como usar e a importância do uso, sentamos todos juntos, sem diferença de hierarquia, trazemos um contador para tirar dúvidas de funcionários”, explica o sócio-diretor, José Carlos Peloia.

A proibição do desconto vale para qualquer benefício, como cesta-básica, vale-refeição, seguro.

Proteção à saúde – Para evitar ações nessa área, a recomendação é dar condições adequadas de trabalho. A companhia deve dar palestras, fornecer todos os equipamentos de segurança possíveis, orientar e fiscalizar o uso. Um exemplo é a exigência de que um vigilante use colete. Além disso, é preciso verificar periodicamente se estão em boas condições. Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho condenou um banco que obrigou seu funcionário a transportar valores altos a pé e uma montadora que confinava seus operários.

No caso de readaptação profissional do trabalhador que ficou afastado por ter sofrido acidente, o empregador tem de tomar uma série de cuidados. Deve realocá-lo de forma adequada, sem

decréscimo salarial, mesmo que ele passe a exercer uma função mais simples. O funcionário tem direito a receber o mesmo que antes do acidente, e seu salário não poderá ser usado como parâmetro por outros trabalhadores que estejam na mesma função para pedir equiparação. Toda a equipe deve ser instruída para não humilhá-lo ou excluí-lo. Deixar de dar serviço também não pode: é causa de rescisão indireta, ou seja, o empregado pode deixar a empresa e receber todos os direitos trabalhistas como se estivesse sendo demitido, por não ter condições adequadas para trabalhar.

Esse tipo de orientação pode ser obtido com seu advogado trabalhista. A prevenção é mais rápida e barata do que a defesa judicial. E ainda contribui para manter no mercado o principal bem de uma empresa, a sua imagem.

NOTA

■ O Código de Defesa do Consumidor não protege a empresa que adquire produtos ou serviços para dinamizar seus negócios, como a contratação de financiamento de capital de giro. Isso porque esse tipo de consumidor é visto como intermediário, e a lei rege apenas as relações entre o fornecedor e aquele que compra um produto ou serviço como destinatário final. Esse foi o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, que definiu o consumo intermediário como aquele “decorrente de uso por empresas de bens ou de serviços na cadeia produtiva, compreendendo os chamados bens indiretos ou de produção”.