

Paulo Roberto do Nascimento Gomes
Professor: Helio Alves da Cruz
Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI
Curso Processos Gerenciais - EMD 5978 – Prática do Módulo V
16/04/2012

“RH, SUCESSO OU FRACASSO DE UMA EMPRESA SOB O OLHAR JURIDICO”.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo conhecer a visão de gestores de Recursos Humanos em relação aos cuidados jurídicos que a empresa deve ter em relação aos futuros e presentes funcionários, a fim de evitar graves problemas na área jurídica.

A partir de uma entrevista com o gestor de RH de uma grande empresa, conhecer a relação com a área jurídica estudar como se antecedem a problemas ou a soluções que venham ser enfrentados no futuro.

Bem como atender também neste trabalho, as expectativas dos profissionais em relação a este departamento tão ou mais importante de uma empresa.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Direito Trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

Recentes estudos demonstram uma tendência, cada vez maior, no abandono da visão Tradicional-funcionalista na Gestão Contemporânea das Organizações Empresariais. Está ocorrendo uma migração, uma transposição para uma prática mais política e estratégica, Especialmente, na chamada “Gestão de Pessoas”.

Segundo Eduardo Davel e Sylvia Constant Vergara, em *Gestão com Pessoas e Subjetividade*, chamam atenção a uma combinação vital às organizações: A combinação de emoção com razão, de subjetividade com objetividade. Explicam que as pessoas não fazem somente parte

dos “processos” das organizações, não são meros “recursos humanos”. Elas constituem o princípio essencial da dinâmica dessas organizações, conferem vitalidade às atividades e processos, criam e recriam novos contextos.

Assim, ousa-se afirmar que administrar organizações é “Sonhar em Grupo”!... É ter Visão ampla!... É buscar transformar sonhos em realidades, ver muito além dos “processos”. E procedimentos, - É conseguir enxergar as “Pessoas”... É considerar as diferentes “subjetividades” envolvidas na missão empresarial. Administrar é identificar os “papéis” das pessoas e considerar os sentimentos envolvidos nesses papéis. Enfim, não se administram “as pessoas” e sim “com as pessoas”...

É nesse contexto, de novas tendências a uma Gestão de Pessoas “Estratégica”, que abordaremos as chamadas “Competências Jurídicas” relativas ao domínio instrumental do “Direito do Trabalho” àquele que geralmente é conhecido nas empresas e organizações como chefe, gerente ou supervisor do departamento de pessoal e recursos humanos. Competências estas, as quais consideraram indispensáveis ao “Gestor de Recursos Humanos”.

1.1 PROBLEMA

Após um breve estudo a respeito das relações jurídicas entre empresas e funcionários, nos chama a atenção que mesmo com uma gama de conhecimentos disponíveis, seja por meio de livros, revistas especializadas, sites de renomes importantes e cursos até mesmos, gratuita, e grande o número de processos na justiça de trabalho e como explica Orivaldo Marcuzzo Especialista de Recursos Humanos na Rede Energia explica que o alinhamento entre a área jurídica e o RH é primordial para minimizar/eliminar os fatores que ensejam demandas trabalhistas à empresa.

1.2. JUSTIFICATIVA

Acreditamos ser de grande importância este trabalho, pois é de clareza de todos que a falta de tato entre o RH de muitas empresas com seus futuros e atuais amigos de empresa, com certeza muitos problemas poderiam ser resolvidos e certos cuidados fossem tomados, ou ao menos o setor jurídico da empresa fosse consultado, o que muitas vezes, mesmo tendo a disposição uma equipe de advogados bem preparados, talvez por orgulho ou por uma questão cultural falta esta comunicação.

1.3 OBJETIVOS

- A evolução das relações trabalhistas no país.
- Como os gestores de RH conduzem hoje seus papéis.
- Quais preocupações o gestor de RH da empresa privada precisa ter no atual mercado de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Apresentaremos abaixo uma entrevista com um especialista de Recursos Humanos na rede energia, que fala sobre a importância da área de RH e o departamento jurídico estarem alinhados quando se trata de relações trabalhistas, Orivaldo Marcuzzo, material extraído do site: www.relacoestrabalhistas.com

IQPC - Quais as vantagens e problemas que podem ser evitados quando a área jurídica esta alinhada com o departamento de recursos humanos quando falamos sobre reclamações trabalhistas?

Orivaldo Marcuzzo -

O alinhamento entre a área jurídica e o RH é primordial para minimizar/eliminar os fatores que ensejam demandas trabalhista à empresa. Nesse sentido, é fundamental ações conjuntas de RH e da área jurídica buscando promover ações preventivas, notadamente junto aos gestores, que os procedimentos sejam observados nos estritos limites definidos nas Normas internas, Acordo Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva e na legislação vigente. As principais vantagens nessa parceria é que a empresa proporciona um ambiente de trabalho mais transparente, pois a gestão da empresa está sendo feita de forma a respeitar os direitos dos seus colaboradores. Adotando essa parceria, a empresa se respalda de eventuais demandas trabalhistas(passivos).

IQPC - De que maneira o RH da Rede Energia atua para facilitar os processos de negociação internos e externos?

Orivaldo Marcuzzo

- Para facilitar os processos de negociação internos e externos, a área de RH da Rede Energia atua como um "radar", buscando se antecipar as questões que envolvem toda relação de trabalho de seus colaboradores, de modo a "mapear/identificar" os impactos que cada situação pode trazer para a organização. Essa postura/atitude proporciona que se faça um diagnóstico mais adequado da situação e sugerir/adotar as medidas, em tempo hábil, que melhor resultados possam trazer para a situação que se apresenta.

IQPC - Como demonstrar para os gestores clareza do papel deles nas questões afetas à relação de trabalho?

Orivaldo Marcuzzo -

Essa questão é, com certeza, a que mais preocupa e exige um trabalho intenso de RH. Na maioria das situações, os gestores não estão adequadamente preparados para lidar com as questões afetas à relação de trabalho. Temos situações extremas no trato dessas questões, o que não é adequado e nem contribui para um ambiente de trabalho saudável. Preparar os gestores para terem clareza e assumirem plenamente seus papéis nas questões afetas à relação de trabalho é o desafio prioritário que RH tem que ter para que a empresa seja percebida por seus colaboradores/clientes/fornecedores/acionistas como uma organização que está preparada para enfrentar seus concorrentes e buscar destaque na sua área de atuação. Através de contatos/treinamentos/capacitação contínua é que RH deve demonstrar aos gestores que atitudes/comportamentos inadequados podem comprometer todo um trabalho, com reflexos danosos (quando não irreversíveis) para a organização. Os gestores tem que ter clareza que ele é o preposto da empresa (fala em nome do dono/acionista) e, portanto, deve agir em conformidade com as políticas e diretrizes definidas pela alta direção.

Abaixo segue um artigo do psiquiatra suíço Carl Gustav Jung: "Quem olha para fora sonha, quem olha para dentro acorda".

Olhando bem como as empresas e os empresários se comportam, principalmente no que se refere à área trabalhista, pode-se com segurança afirmar que muitos de seus problemas trabalhistas não são propriamente fruto do mundo externo, como, por exemplo, a Justiça do Trabalho, a legislação trabalhista, empregados maldosos, advogados inescrupulosos, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.

Na verdade, é a má gestão de pessoas dentro da empresa que acaba em grande parte das vezes gerando uma ação trabalhista, em grande parte das vezes. Há empresas que não cumprem a CLT e possuem passivo trabalhista pequeno e, por outro lado, existem empresas que cumprem a CLT e têm passivo trabalhista elevado.

Essa é a demonstração inequívoca de que não basta cumprir a lei para se livrar de problemas nessa área. E por que isso ocorre? Porque as empresas ainda não compreenderam que passivo trabalhista se evita não só cumprindo a lei, mas principalmente com uma boa gestão de pessoas. Até porque pessoas satisfeitas e bem tratadas não têm motivo para entrar com ação trabalhista, mesmo que algum advogado mal-intencionado tente induzi-las a isso.

Há empresários impossibilitados de cumprir a CLT (e não vamos discutir aqui se por má-fé ou não) e

que tratam seus empregados de forma digna, humana. São do tipo que desce ao chão de fábrica e cumprimentam e se preocupam com os funcionários. Que olha no olho e pergunta como estão, do que necessitam para melhor trabalhar, como estão se sentindo na empresa.

Tudo isso a um custo baixo para o empregador – visto que se preocupar com o próximo não custa nada, só uma mudança de atitude. Isso é um fato, e é tão significativo, que não raro ouve-se esses empregados dizerem que jamais entrariam com ação trabalhista contra "um patrão tão bom".

Mas o contrário também é verdadeiro. Alguns empresários não se preocupam com quem executa o trabalho dentro de sua empresa, são frios ou distantes, não se dão ao trabalho de visitar seus empregados e saber como estão trabalhando. E há os casos piores, em que os empregadores tratam mal seus trabalhadores. Estes acabam correndo mais riscos trabalhistas, ainda que registre os funcionários devidamente. Mesmo protegidos pela CLT, esses empregados, ao relento emocional no ambiente de trabalho, não veem a hora de entrar com uma ação para reivindicar o mais ínfimo direito contra o patrão.

Isso explica porque muitos dos problemas jurídicos trabalhistas não são propriamente jurídicos, e sim de relacionamento interpessoal negativo – ou, conforme o jargão administrativo mais moderno – um problema de gestão de pessoas, ou ainda, de má gestão de pessoas.

E quem, na empresa está diretamente ligado a esses fatos e problemas? Não é, certamente, o advogado, apesar de comumente se acreditar que ele pode resolver os problemas de má gestão. É o Departamento de Recursos Humanos.

São os profissionais do RH (ou Departamento Pessoal, como se dizia antigamente) que detêm – ou deveriam deter – a responsabilidade, a capacitação e os recursos para proteger os interesses de todas as partes dentro da empresa e, dessa forma, evitar o aumento do passivo trabalhista.

O empresário que constatar isso e der a devida importância às suas políticas de gerenciamento de pessoal terá um diferencial enorme frente a seus concorrentes. Empresas que não possuem passivo trabalhista elevado valem mais na Bolsa de Valores e ainda podem concorrer em condições mais favoráveis em processos de licitação, só para citar dois exemplos.

Eis o resultado de uma boa gestão de pessoas.

Nos Estados Unidos, os departamentos de Recursos Humanos usufruem de posição estratégica dentro da empresa, estando, inclusive, fisicamente ao lado da presidência das organizações. No Brasil este movimento inexistente.

Recursos Humanos é uma questão estratégica para as empresas. Apesar de óbvio, muitos não dão atenção a isso. E o que faz a diferença é a parceria entre Departamento Jurídico, com a visão econômica e humana das relações de trabalho, e o departamento de Recursos Humanos, compartilhando o mesmo olhar.

Lógico que a "mudança de olhar" do empresário, no sentido de "enxergar" seu empreendimento de maneira mais ampla do que somente como um fator de geração de lucro, só acontece se o dono da empresa compreender que, por trás do trabalho, existe alguém que trabalha. A tão almejada segurança jurídica na área trabalhista passa por esse divisor de águas – a constatação de que o desempenho dos gestores de pessoas dentro da empresa é essencial.

Gestão de pessoas é muito mais do que simplesmente ver o departamento de Recursos Humanos como aquele que elabora a folha de pagamentos e cumpre as normas de segurança do trabalho, dentre outras atividades burocráticas. Quem acreditar que problemas jurídicos trabalhistas são somente problemas de cumprimento ou não da lei, estará fadado a quase sempre ficar na mão do judiciário trabalhista e... a conta ficará bem alta.

Quem deseja gerir seu negócio optando não olhar para esta realidade, que se prepare para a prisão – eternamente nas mãos da Justiça do Trabalho, que pode, inclusive, a qualquer momento, penhorar as contas do empresário caso o magistrado entenda que a empresa terá, por exemplo, dinheiro para pagar o empregado que a aciona.

O empresário que fizer um exame de consciência sobre a qualidade das relações de trabalho em seu negócio estará acordando e fazendo seu empreendimento se apresentar de forma diferente, beneficiando a si mesmo, seus empregados e a sociedade como um todo.

Esta é a responsabilidade sócio-trabalhista da empresa moderna. Quem não compreender isso e ficar culpando o ambiente externo, que continue sonhando acordado, ou parta para o campo das orações, pedindo que Deus resolva seus problemas. Acordar ou continuar sonhando: o que desejam os empresários num mundo do trabalho cada vez mais dinâmico?

2.1 Conceitos de gestão de Pessoas

Segundo Chiavenato (2000, p.153) define gestão de pessoas como: É uma área ou departamento da organização que se ocupa com um conjunto de atividades relacionadas às pessoas

(funcionários, familiares, comunidades, etc..). não há organização sem pessoas, e diz o mesmo que sua atividade consiste em PROVER, APLICAR, MANTER, DESENVOLVER e MONITORAR pessoas, com o propósito firme de contribuir efetivamente para a sobrevivência da organização.

2.2 Conceitos de Recursos Humanos

De acordo com Fernandes e Berton (2005, p.7), diz sobre os estudos de estratégias empresariais:

[...] estão fundamentados historicamente nos conceitos militares sobre como vencer os inimigos. Carl Von Clausewitz, pai da estratégia moderna, define três alvos para vencer o inimigo : o primeiro relacionava-se a avaliação das forças inimigas, ou seja, conhecer seu oponente; o segundo, avaliar os recursos que o inimigo dispõe para batalha; e o terceiro alvo dizia a respeito a disposição que o inimigo tem para lutar. Desta forma, enfatizavam-se os fatores psicológicos da guerra, os fatores adicionais e por fim, o caráter situacional das estratégias.

Como esta descrita acima, o planejamento estratégico fazia parte da vida das organizações militares a muito tempo, e com o passar do tempo se evoluiu, porém na sua essência, e utilizada até hoje para o cumprimento dos mais variados objetivos.

Já de acordo com Herderson (2002, p.55), o termo estratégia pode ser definido da seguinte maneira:

Estratégia é a busca deliberada de um plano de ação para desenvolver e ajustar a vantagem competitiva de uma empresa para qualquer empresa, a busca e um processo iterativo que começa com o reconhecimento de quem é e do que temos nesse momento. Seus competidores mais perigosos são os que mais se parecem com você às diferenças entre você e seus competidores são à base da sua vantagem. Se você participa do mercado e é autossuficiente, pode já ter uma vantagem competitiva, não importa se pequena ou sutil. De outra forma, já estaria perdendo gradualmente os clientes mais rapidamente do que ganhando. O objetivo deve ser aumentar o escopo de sua vantagem, o que só pode acontecer se alguém perder com isso.

Aqui deixa se claro a importância de se ter a diferença em qualquer área, mas principalmente dentro de um mercado competitivo, esta diferença pode ser a porta de entrada para o sucesso ou o ultimo degrau para a falência.

2.3 Conceitos de Direito do Trabalho

Para Martins (2010, pg.17) define direito do trabalho: É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas que lhe são destinadas.

Historia do direito do trabalho:

Ao examinarmos o direito do trabalho há necessidade de lembrar-se de sua gênese e de seu

desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos.

A luz da história, podemos compreender com mais acuidade os problemas atuais, a concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais.

É impossível compreender o direito do trabalho sem conhecer seu passado, esse ramo do direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas.

Evolução mundial:

Como consta em MARRAS (2001 .P, 38) Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido o fruto proibido (Genesis, 3).

Trabalho vem do latim *tripaluim*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista.

Num segundo momento, há a servidão, era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário tinham de prestar serviços nas terras dos senhores feudais. só para lembrar que nessa época o trabalho era um castigo e os nobres não trabalhavam.

Num terceiro plano, soa encontradas as corporações de ofício, em que existiam 3 personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. os mestres era os proprietários das oficinas, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e os aprendizes era os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício. aí se começava haver um pouco mais de liberdade para o trabalhador.

As corporações de ofício tinham como características: estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva, regulamentar a técnica de produção.

Neste período por volta de 1772 onde foi criado o lampião a gás por William murdock, muitas indústrias começaram a trabalhar em períodos noturnos, aonde se chegava a trabalhar de 12 a 14 horas por dia e os jovens começavam logo após seus 11 ou 12 anos de idade.

Em 1796, pois se fim nas corporações de ofícios, sendo consideradas instituições tributárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho, dispunham o art. 1º sobre a liberdade de comércio e profissões.

Após estes períodos o mundo houve muitas mudanças por diversos locais e com inúmeros personagens

que mudaram a historia do trabalho no mundo, ate os dias atuais, sendo cada pais com suas leis e culturas adversas.

Evolução no Brasil:

Inicialmente, as constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do estado, os sistemas do governo, posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do direito e, especialmente do direito do trabalho, como ocorre com nossa constituição atual.

A constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179 XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões.

A lei do ventre livre dispôs que a partir de 28-09-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. e em 28-09-1885 foi aprovada a lei Saraiva cotergipe, chamada leis dos sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos e finalmente em 13 maio de 1888 foi assinada a lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel que abolia a escravatura.

Devido às transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da primeira guerra mundial e o aparecimento da organização internacional do trabalho (OIT) em 1919, incentivaram as normas trabalhistas em nosso país. Já com muitos emigrantes no Brasil, se deram origens aos movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getulio Vargas em 1930.

Foi após essa data que começaram a sentir as grandes diferenças em relação ao trabalho dos funcionários, como por exemplo, criação do Ministério do trabalho em 1930, trabalho das mulheres 1932, salário mínimo em 1936, e a justiça do trabalho em 1939.

A constituição de 1934 e a primeira a tratar especificamente do direito do trabalho em nosso país, e em 1º de maio de 1943 decreto lei nº 5.452 foi aprovado a consolidação das leis do trabalho (CLT), a partir desta data, muito se discute e muitas normas foram criadas, pois como dito no inicio, o direito do trabalho é mutável e os profissionais que a exercem devem acompanhá-los.

3. TIPOLOGIA

LOCAL DA REALIZAÇÃO DO TRABALHO

LIBERTY SEGUROS

MATRIZ: BOSTON-EUA

FILIAL: BRASIL, SÃO PAULO.

O local que iremos atuar na empresa, e preferencialmente com seus funcionários, porem será de extrema importância o depoimento da direção em relação aos custos direcionados a treinamentos e em relação aos resultados adquiridos.

4. METODOLOGIA

O local que iremos atuar na empresa é através de contato telefônico e via web, já que inviabiliza a ida para esta cidade para manter contato pessoal, devido a custos e pela falta de tempo disponível.

Será realizado um questionário aberto com 10 perguntas para o gestor de RECURSOS HUMANOS, perguntando e explorando ao Maximo o potencial do entrevistado, aproveitando a oportunidade de falar com uma pessoa tão influente na gestão brasileira e por se tratar de uma empresa multinacional com técnicas modernas de gestão, acreditamos colher ótimos frutos para ampliar nossos conhecimentos.

4.1 PESSOAS ENVOLVIDAS E SUAS ÁREAS:

Pessoas envolvidas e seus respectivos depts:

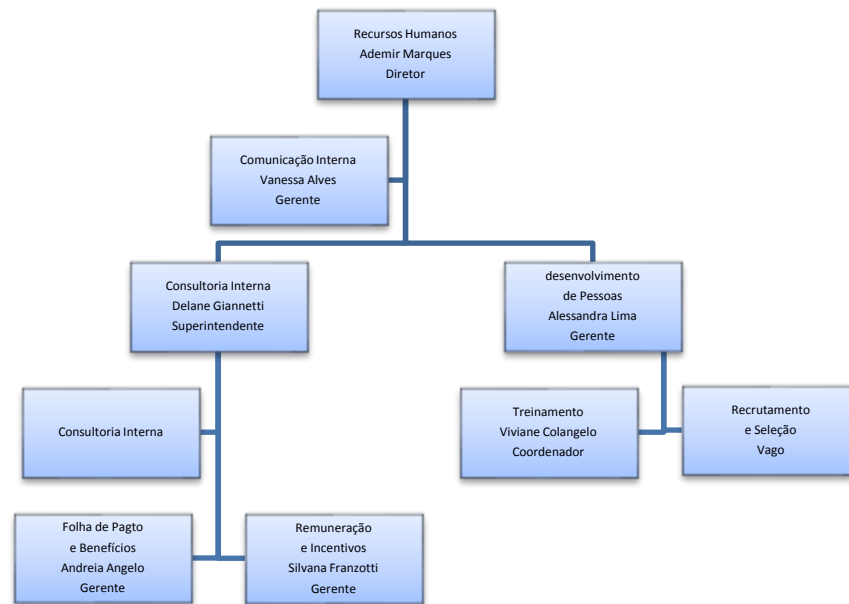
01 Gerente de Recursos Humanos

4.2 ATIVIDADES A SEREM REALIZADAS

Será aplicado neste trabalho, uma entrevista com 10 perguntas ao gestor de RH da empresa citada, assim serão analisadas as respostas para ver se completa os objetivos propostos do trabalho.

4.3 Construir um organograma do departamento de RECURSOS HUMANOS da empresa.

ORGANOGRAMA DA AREA DE RECURSOS HUMANOS LIBERTY SEGUROS BRASIL



5. PESQUISA DE CAMPO

Abaixo as 10 perguntas destinadas ao GESTOR DE RECURSOS HUMANOS DA CIA:

ENTREVISTA COM O GESTOR DE RH

1. O Sr como gestor de uma área tão estratégica da uma empresa de grande porte e multinacional, como consegue adaptar a gestão moderna vinda de fora a nossa cultura, dentro da nossa empresa?
2. O Sr vê grandes diferenças entre o nosso RH e o RH da matriz nos EUA, e quais seriam estas diferenças, principalmente relacionadas à área jurídica?
3. Em relação à área jurídica, nossa empresa tem muitos problemas com a justiça do trabalho, o Sr poderia citar quais são estes principais problemas e falar sobre eles?
4. Dentro de uma gestão moderna de RH, como a nossa, onde os funcionários são valorizados como pessoas e como profissionais, o Sr poderia falar sobre esta relação ente empresa e funcionário?
5. Existe uma interação entre o RH e a área jurídica em relação a assuntos

relacionados a funcionários, (atrair, reter e desenvolver talentos) para que futuros problemas sejam evitados na justiça, o Sr poderia citar alguns desses cuidados jurídicos em relação à justiça trabalhista brasileira?

6. Por ser tratar de serviços, onde é exigido um grau de instrução razoável para trabalhar na empresa, o Sr acredita que este fator (o grau de instrução) ate onde favorece nas questões de negociações trabalhistas?
7. Como o Sr analisa hoje o papel dos Recursos humanos dentro de uma empresa, nesta era chamada do conhecimento?
8. O Sr deve estar em contato com outros gestores de RH, quais são as mudanças que o Sr vem notando ao longo do tempo no Brasil?
9. Na sua visão, o Sr acredita que a justiça do trabalho em acompanhando as constantes mudanças do mercado e as novas formas de trabalho?
10. Qual a sua perspectiva para os pequenos problemas entre empresa e funcionários que acabam travando a justiça do trabalho e acabam deixando mais lenta ainda para resolver os grandes problemas?

6.2 ANALISE FINAL

Abaixo as perguntas e respostas junto com a análise de cada uma delas.

1-O Sr como gestor de uma área tão estratégica da uma empresa de grande porte e multinacional, como consegue adaptar a gestão moderna vinda de fora a nossa cultura, dentro da nossa empresa?

R: E realmente nesse caso a cultura interfere sim, pois nossa historia e diferente do país de origem da nossa empresa, no caso os EUA, a visão de trabalho e muito diferente daqui, as empresas tem uma gestão mais eficientes e as pessoas já se acostumaram à realidade de cada empresa, mas aqui estamos vivenciando grandes mudanças nessa área, acredito que o mais correto e deixar bem claro as regras do jogo, seguir a visão da empresa, seus valores.

ANÁLISE: acreditamos que quando iniciamos na empresa e aprendemos como é o procedimento, e como e sua forma de se colocar perante seus clientes internos, e assim acabamos incorporando esta postura também, mesmo que nunca tivéssemos presenciado esta forma de trabalho, já que é muito diferente de muitas empresas que temos aqui no mercado, o fato de ser uma multinacional implica muito e nos ensina muito, pois temos aqui o mais moderno em gestão.

2-O Sr vê grandes diferenças entre o nosso RH e o RH da matriz nos EUA, e quais seriam estas diferenças, principalmente relacionadas à área jurídica?

R: hoje não vemos mais tantas diferenças devidas já estarmos acostumados com a gestão implantada pelas normas da matriz, mas na área jurídica ainda temos sim um grande contraste cultural, até mesmo, porque nossa justiça brasileira peca muitas vezes pelo fato de sempre estar favor do funcionário e não da justiça, não querendo defender nenhuma empresa, mas acreditamos que nem sempre o funcionário haja de boa fé, porém assim mesmo acaba se dando bem e isso abre portas para outros espertalhões.

ANÁLISE: importante ressaltar aqui que a cultura da lei da vantagem em nosso país, acaba ao entrarmos para trabalhar nessa empresa, e achamos que somos espertos, mas não somos, vejo que as empresas se antecipam sabendo como somos.

3-Em relação à área jurídica, nossa empresa tem muitos problemas com a justiça do trabalho, o Sr poderia citar quais são estes principais problemas e falar sobre eles?

R: Nós do RH tentamos nos prevenir de muitas formas, como nossa filosofia é sempre ser correto com nossos colaboradores, fazemos o mais correto possível, seja em datas de pagamentos, recolhimento correto dos tributos, benefícios, enfim, as regras são claras aqui na empresa, se você ser correto conosco, seremos corretos com você

também, problemas trabalhistas temos e todas as empresas têm, mas todos são administrados da melhor forma possíveis.

ANÁLISE: aqui deixo clara a forma que nosso RH conduz esse fator, da honestidade com seus funcionários, temos abertura para ir até nosso gestor direto e falar ou reclamar sobre algo, quanto aos benefícios e datas de salários posso considerar que a empresa é justa até demais, exemplo, nas férias os funcionários ganham o mesmo valor de vale refeição, vale mercado, normalmente como se estivesse trabalhando.

4-Dentro de uma gestão moderna de RH, como a nossa, onde os funcionários são valorizados como pessoas e como profissionais, o Sr poderia falar sobre esta relação entre empresa e funcionário?

R: aqui na nossa empresa, procuramos valorizar nossos talentos, indiferentemente da área que atue, antes do colaborador entrar, existe uma seleção rigorosa e com isso conseguimos filtrar nosso capital humano, após ele estar na Cia, treinamos e o deixamos apto para sua nova função, e ao longo da carreira, provemos de ferramentas para que todos aqui possam trabalhar motivados e rendendo para a empresa, cobramos alto, mas valorizamos nossa equipe.

ANÁLISE: realmente a empresa nos motiva muito, saímos para trabalhar equipados de todo conhecimento possível e sabemos que se tivermos dúvidas temos um apoio importante na gestão direta, somos valorizados, porém é claro que as pessoas que estão na matriz são mais vistas, e isso implica em promoções e progresso na carreira.

5-Existe uma interação entre o RH e a área jurídica em relação a assuntos relacionados a funcionários, (atrair, reter e desenvolver talentos) para que futuros problemas sejam evitados na justiça, o Sr poderia citar alguns desses cuidados jurídicos em relação à justiça trabalhista brasileira?

R: Sim existe grande interação entre o jurídico e o RH, pois antes de tomarmos qualquer decisão, consultamos e analisamos os impactos que isso ira nos causar no futuro, procuramos sempre estar atualizado com nossa legislação, e também como sofremos constantes auditorias internas, temos que estar sempre corretos em nossas atitudes.

ANÁLISE: posso citar aqui vários cursos de conhecimento geral, que serve para ampliar nosso conhecimento e nos deixarmos alinhados com as diretrizes da empresa, também através de informativos somos informados constantemente sobre alterações de sindicatos, alteração no nosso código de ética que temos, enfim, ficamos sabendo de todas as alterações legislativas que são informadas pelo jurídico e pelos nossos recursos humanos.

6-Por ser tratar de serviços, onde é exigido um grau de instrução razoável para trabalhar na empresa, o Sr acredita que este fator (o grau de instrução) ate onde favorece nas questões de negociações trabalhistas?

R: Quando trabalhamos com pessoas inteligentes, responsáveis e de boa Fe, bom caráter, fica muito fácil de se relacionar, aqui não existe uma relação de “esperteza” e sim de confiança, pois deixamos claro isso na própria seleção, e volto a repetir, se você for correto conosco, seremos corretos com você.

ANÁLISE: muito nos é passado sobre as negociações sobre sindicato no inicio do ano, sobre balanços, posição no mercado, valores, como nossa meta é ser a numero um, é preciso que os profissionais sejam as melhores, e é assim como nos sentimos e sabendo da nossa responsabilidade de serem os melhores, usamos da maior transparência com nossos clientes e nossos superiores, assim nossa relação se fortalece a cada dia, nossa conduta e vista por todos como exemplo no mercado.

7-Como o Sr analisa hoje o papel dos Recursos humanos dentro de uma empresa, nesta era chamada do conhecimento?

R: Antigamente a visão que se tinha do departamento pessoal era somente burocrática, só lidava com as obrigações do tipo folha de pagamento, férias e demissões, hoje com esta “era do conhecimento”, as empresas começam a mudar esta visão e descobrem que seu principal recurso, são as pessoas e não dinheiro, automóveis, imóveis, são elas que geram recursos e tomam decisões,

Hoje nossa função na área dos recursos humanos é muito mais ampla do que muitos imaginam, e por aqui entram as pessoas que irão levantar ou afundar o barco.

ANÁLISE: realmente vejo nossos recursos humanos com muita atuação dentro da nossa empresa, existe a grande preocupação em atrair, reter e desenvolver talentos em nossa Cia vejo também que por ser de grande porte a empresa, existe uma preocupação muito grande em encontrar pessoas adequadas para suas funções.

8-O Sr deve estar em contato com outros gestores de RH, quais são as mudanças que o Sr vem notando ao longo do tempo no Brasil?

R: Esta é uma pergunta interessante, nos encontros de gestores de RH no Brasil e fora dele, notamos que está ocorrendo uma mudança muito forte nessa área e tão forte que muitas outras áreas das empresas não estão acompanhando, e devido a este fator, encontramos muitos conflitos organizacionais que seria facilmente resolvido se todos tivessem alinhados com a linha mestre da empresa, notamos que os profissionais da área de RH ou gestão de pessoas, estão cada vez mais audaciosos em aplicar e testar teorias com o propósito de alcançar grandes resultados, cada vez mais se aperfeiçoam na busca de otimizar custos e maximizar resultados.

ANÁLISE: aqui como não somos da área, não temos contato direto com as pessoas que executam a função, não sabemos dos encontros deste profissional, e por este motivo não tenho como declarar nada, só sei que estamos nas mãos de profissionais bem preparados.

9-Na sua visão, o Sr acredita que a justiça do trabalho vem acompanhando as constantes mudanças do mercado e as novas formas de trabalho?

R: Não acredito não, pois isso não é uma crítica e sim uma constatação de quem vive na área há anos, muita destas relações tiveram mudanças, as empresas mudaram, as pessoas mudaram novos conhecimentos foram introduzidos, porém nossas leis ainda não, e nossos governantes também, muitos deles não acompanharam essas mudanças, mas temos feito grande progresso em relação a países em crescimento, falta muito ainda, mas se olharmos para fora, vamos ver que tem muita gente pior que nós.

ANÁLISE: como acabamos sabendo por jornais e televisão, notamos realmente um avanço lento na legislação em relação às relações trabalhistas, onde notamos um diferencial é em países desenvolvidos, mas não atuamos na área não podemos falar muito sobre o assunto.

10-Qual a sua perspectiva para os pequenos problemas entre empresa e funcionários que acabam travando a justiça do trabalho e acabam deixando mais lentas ainda para resolver os grandes problemas?

R: Isso é questão de tempo, para que a própria justiça repasse esses pequenos problemas para quem os criou, e fique assim resolvendo o que se deve ser resolvido. Com o amadurecimento entre a relação empresa e funcionário, acreditamos que muitos dos pequenos problemas que temos hoje, não teremos num futuro tão próximo, novas cabeças estão entrando no judiciário e com isso as mudanças são inevitáveis.

ANÁLISE: acreditamos que as mudanças serão inevitáveis com novas gerações chegando ao mercado de trabalho, e também nota-se que as pessoas estão mais em busca de desafios do que a estabilidade, isso com certeza trará bons resultados ao país em longo prazo.

COMENTARIOS FINAIS

Após uma análise das respostas do nosso gestor de recursos humanos, fica claro a importância de uma gestão eficiente com excelentes profissionais no comando da área, isso confirma que nunca e demais investir na área e não como muito acham que dinheiro jogado fora em trazer pessoas para área.

E importante ressaltar a preocupação sobre a legislação trabalhista e no que acarreta para a empresa a médio e a longo prazo, grandes problemas e custos judiciais e sem contar com o desgaste da imagem, perante o mercado, os clientes externos e internos e investidores.

Também vale aqui ressaltar que existe uma grande preocupação em saber como anda a imagem da empresa na visão dos funcionários, através de pesquisas de clima organizacional por empresas de consultorias especializadas, temos também ótimos benefícios, o que nos dá uma tranquilidade em deixar nossas famílias em casa seguras.

O que podemos constatar que nossa empresa se esforça para termos um bom ambiente de trabalho, e de ter funcionários motivados e pessoas felizes, porém sabe de todas as adversidades encontradas, e dos problemas existentes, mas somos capazes de diferenciar quando uma empresa luta para alcançar seus resultados em equipe com aquelas que só querem os resultados para si própria.

7. REFERENCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão De Pessoas: **E O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações**. 2º Ed. São Paulo: Campus, 2005

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: **O Capital Humano Das Organizações**. 8º ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Joel Souza. Gestão Por Competências: **Um Modelo Avançado Para O Gerenciamento**

De Pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES, Elisabeth. **Inteligência Competitiva: Como Transformar Informação em um Negócio Lucrativo.** 2º ed. Rio de Janeiro Campus, 2004.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital.** 5º ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCHERMERHORN, R. John. **Fundamentos de comportamento organizacional.** Porto Alegre: Buckman, 1999.

WAGNER, John. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Saraiva, 1999.

LODI, João Bosco. **A entrevista: teoria e prática.** 7.ed. São Paulo: Pioneira, 1991.

MARTINS, Sergio pinto. **Direito do trabalho** 27º Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas:** São Paulo: Saraiva, 2005

KARKOTI, Ana Paula Baubueno. **Gestão de Pessoas:** Curitiba. Camoes, 2008

NEVES, Pedro Marcio Xavier. **Gestão de Recursos Humanos.** Curitiba: Camoes, 20

MARRAS, Jean Pierre. **Relações Trabalhistas no Brasil.** São Paulo: Futura 2001.