

Brasil vive nova política industrial

METAS DA POLÍTICA DE
DESENVOLVIMENTO PRODUTIVO
PRECISAM AVANÇAR E TER
CONSEQUÊNCIA PRÁTICA

A política industrial brasileira, lançada em maio pelo governo, vem com uma proposta de estimular as exportações, os investimentos, a pesquisa e a inovação tecnológica. Sinaliza também a desoneração tributária sobre produtos destinados à exportação e maquinário, prevendo uma renúncia fiscal de R\$ 21,4 bilhões até o ano de 2010.

Denominada Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), esta é mais uma entre outras já lançadas pelos governos brasileiros. Para o administrador e coordenador técnico da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg), Wellington da Silva Vieira, todas são carentes de definição quanto a sua execução.

“Ainda não há uma especificação dos métodos e instrumentos que serão utilizados para que as metas do plano sejam alcançadas. Além disso, a prioridade que dá a cerca de 25 se-

tores industriais contribui para a perda de foco”, diz.

Em Goiás, seus efeitos podem promover o desenvolvimento de setores que não são fortes no Estado, como a tecnologia da informação (TI), e estimular a produção das micro e pequenas empresas.

Os empresários estão conscientes da importância de uma política industrial como instrumento de desenvolvimento para o País, já que ela sinaliza para onde devem caminhar o governo e o setor produtivo. Por isso querem vê-la implementada de forma correta, adequada e o mais rapidamente possível.

Para o diretor do Sebrae Goiás e presidente do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa da Fieg, Humberto Rodrigues de Oliveira, o segmento será beneficiado pelo Fundo de Garantia de Exportação (FGE) – para vendas anuais de até R\$ 1



Senai

PDP promete estimular exportações e inovação tecnológica

milhão – e a simplificação dos processos de negociação. O governo promete ampliar o limite da Declaração Simplificada de Exportação (DSE) de 20 mil para 50 mil dólares. O câmbio também será simplificado, e o valor máximo das operações de pequena monta serão elevados de 150 mil para 300 mil dólares por semestre, no Sistema Integrado de Comércio Exterior (Siscomex). “Indiretamente, são mais de 200 medidas e instrumentos de desoneração e de financiamento para

atender às empresas. No entanto, a regulamentação e a documentação necessárias para ter acesso a tais benefícios ainda não foram divulgadas”, acrescenta.

Humberto Oliveira diz, no entanto, que faltou à nova política melhorar aspectos relacionados à redução do custo do crédito para investimentos; disseminar a cultura das compras governamentais, conceder incentivos fiscais adequados às empresas e capacitá-las para a utilização da infra-estrutura e serviços tecnológicos.

NESTA EDIÇÃO

EDITORIAL Entidades ligadas à indústria protestam contra projeto do governo de gerir recursos do Sistema S

Página 2

ECONOMIA Contenção de gastos é principal medida adotada por empresas diante dos aumentos de salário e insumos

Página 3



RELAÇÕES TRABALHISTAS

Especialista revela como as empresas podem se amparar na lei para administrar conflitos com o empregado

Página 4

A hora é de alerta, vigília e ação

O governo anunciou, no final do mês de março, sua proposta de utilizar parte dos recursos do Sistema S (Senai, Sesi, Senac, Sebrae e outros) para garantir matrículas gratuitas na educação profissional e criar o Fundo Nacional de Formação Técnica e Profissional (Funtep). As entidades que representam a indústria, comércio e serviços se posicionam contra a pretensão oficial e reclamam que não houve diálogo quando da elaboração da proposta.

Segundo o presidente da CNI, Armando Monteiro Neto, trata-se de uma "estatização" das organizações ligadas à indústria, comércio, agricultura e transportes, pois, "ao invés de assumir que quer gerir os recursos, o governo quer dizer onde eles devem ser aplicados e alinhar as ações do sistema com as políticas públicas". Segundo ele, a idéia de mudar o Sistema S parte de premissas questionáveis, como o argumento de que não há critérios para atendimento nos serviços,

É PRECISO QUE TRABALHADORES E EMPRESÁRIOS SE UNAM EM DEFESA DE UM PROJETO QUE LHES PERTENCE, CUJA EDUCAÇÃO PRECONIZADA E OFERECIDA VEM AJUDANDO O BRASIL A CRESCER

quando o critério é a demanda da indústria; e o argumento de que há elitização do público-alvo, quando 70% dos alunos do Sistema S são oriundos da rede pública e 51% das matrículas oferecidas são gratuitas.

Os recursos há muito vêm sendo cobijados pelo governo federal, agora, sob o manto da proteção ao trabalhador, e falando em nome dele, quer reverter para si um recurso bancado pelas empresas e distribuí-lo conforme lhe aprouver. Além de não estar amparado em condutas, exemplos, práticas, história atual e progressa que demonstrem ser esse o melhor para a sociedade brasileira, ignora a enorme conjuntura educacional criada

especialmente para atender os trabalhadores e as empresas, e a experiência acumulada pelas entidades do Sistema S.

No caso das indústrias, basta se perguntar: o governo estaria prestando o mesmo padrão de serviço que uma entidade como o Senai hoje é capaz? Estaria em melhores condições de gerir esses recursos? E mais, conseguiria mantê-lo intacto em relação a possíveis desvios de verbas, como freqüentemente vemos em nosso País? Ficando apenas no exemplo do Senai, que tem 66 anos de existência e uma folha corrida de serviços que faria inveja a muitas instituições públicas.

Em artigo publicado na revista Senai Brasil (www.senai.br), o professor José Pastore nos brinda com um excelente artigo de opinião, em que fala com propriedade o que todos nós – trabalhadores e empresários – sabemos e estamos sentindo neste momento.

NOTAS NOTAS NOTAS



Fieg amplia espaços de ensino e lazer

O Dia da Indústria e os 56 anos do Senai Goiás foram comemorados em grande estilo, com inaugurações de obras que vão refletir na melhoria dos cursos ministrados pela instituição e também nas atividades recreativas proporcionadas pelas unidades do Sesi. O presidente do Simelgo, Orizomar Araújo Siqueira, representou os empresários do setor, ao prestigiar a inauguração de novas instalações da Faculdade Senai Roberto Mange, em Anápolis, como o laboratório de química (foto).

28ª Feira da Mecânica mostra tendências

Comitiva de empresários ligados ao Simelgo visitou feira da indústria mecânica, realizada em São Paulo, de 13 a 17 de maio. O evento, de abrangência internacional, acontece de dois em dois anos. O empresário Dourival Mendes acompanha a feira desde 1964, e disse que foi em todas as edições. Este ano, segundo ele, o que mais chamou a atenção dos visitantes foi o emprego da eletrônica nas máquinas mecânicas. "Não há criações novas, as máquinas são as mesmas, mas todas estão entrando numa linha de automação", comentou.

CCP traduz avanços na área trabalhista

Gradativamente, os empresários vão se conscientizando do importante papel desempenhado pela Comissão de Conciliação Prévia (CCP) nas questões relacionadas a reclamatórias trabalhistas. Nem todos os sindicatos contam com tal comissão, formada por empregados e empregadores dedicados unicamente à tarefa de promover o entendimento entre as partes litigantes e evitar que as pendengas trabalhistas se arrastem pelo rito da justiça comum. O número de ações protocoladas cresce a cada ano: 467 em 2006 e 629 em 2007. É importante salientar a obrigatoriedade das reclamatórias passarem pela comissão, cujas decisões não geram nulidade e estão amparadas legalmente pela CLT. No Simelgo, os conciliadores são os empresários José Caliman (titular) e Altair Gomes Gontijo (suplente).



Informativo do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás

AV Anhanguera, 5.440, Palácio da Indústria, 5º andar, sala 514, Centro, 74043-010 Goiânia-GO
Fone: (55 62) 3224-4462 - www.simelgo.org.br

PRESIDENTE
Orizomar Araújo Siqueira

VICE-PRESIDENTE
Hélio Neves

1º SECRETÁRIO
José Inácio Caliman

1º TESOUREIRO
Eliane Regina Ferreira Melo

PUBLICAÇÃO COM A MARCA

SínteseCom

www.sintese.com.br

Edição
Jornalista Márgara Moraes

Reportagem
Geórgia Cynara

Fotografia
Sílvia Simões

Design Gráfico
Edson de Melo Alves

Impressão
Art 3

Reajustes geram medidas e preocupam empresários

DIANTE DOS AUMENTOS DE SALÁRIO E INSUMOS, EMPRESÁRIOS APELAM PARA MEDIDAS DE CONTENÇÃO E PROCURAM SER CRIATIVOS E INOVADORES

O reajuste salarial acima da inflação e o aumento do preço do aço e de outros insumos estão deixando os empresários em estado de alerta. Trata-se de custos que não podem ser repassados diretamente ao consumidor. Cabe à empresa, portanto, elaborar estratégias para absorver tais aumentos, minimizando seus impactos na tentativa de não comprometer a produção.

Além do reajuste salarial de 7,25% definido na última Convenção Coletiva do Trabalho, a alta do aço preocupa os empresários ligados ao Simelgo. No início do ano, os fornecedores de aço solicitaram reajustes que, somados, variam de 14% a 25%, de acordo com o tipo de aço. Eles justificam o aumento em função dos reajustes de insumos como o minério de ferro (da ordem de 1,82% em relação aos últimos meses) e o carvão, e da alta do produto no mercado internacional.

Contudo, os reajustes superam em muito a inflação de 4,5% desde o início do ano e podem acabar alimentando a pressão inflacionária, que preocupa tanto a indústria quanto os consumidores. Além do impacto sobre o preço final do bem, há a possibilidade de o produto importado chegar ao mercado brasileiro a um custo menor do que o fabricado no País.

Economistas prevêem que o preço do aço suba ainda mais diante do custo crescente das matérias-primas, num cenário com poucos sinais de desaquecimento na demanda. Segundo eles, como o preço do aço é baseado no dólar e como a moeda está desvalorizada no Brasil, os fabricantes elevam o preço no mercado interno para reduzir o consumo e aumentar a exportação, para a qual os incentivos são maiores.

De acordo com a diretora da Meta Hospitalar e primeira tesoureira do Simelgo, Eliane Regina Ferreira Melo, o empresário deve agir em várias frentes na tentativa de diminuir os reflexos sobre a produção. "Temos procurado recorrer à criatividade e inovação tecnológica", diz. "Em nossa empresa, certos produtos passaram por mudanças profundas, a partir da sugestão do nosso departamento de pesquisa e desenvolvimento. Em alguns modelos de camas hospitalares,



Camas modelo Polaris Super Luxo, da Meta Hospitalar, são exemplo de inovação

por exemplo, componentes mecânicos foram substituídos por eletrônicos. Com isso, tivemos redução no custo de produção", detalha.

O empresário Altair Gomes Gontijo, da Eletromig, acredita na absorção do reajuste salarial e do encarecimento do aço a partir da minimização dos custos, melhoria da gestão, treinamento dos funcionários, melhoria dos equipamentos e adoção de medidas de racionalização do processo produtivo. "Com isso, é possível melhorar a produtividade, a qualidade e a competitividade e sobreviver no mercado, mesmo com tantos reajustes acima da inflação", diz ele.

O empresário Jerônimo David de Sousa, da Perfinasa Perfilados e Ferrros, acredita que o mercado já oferece opções para a redução do impacto do reajuste salarial; por isso, procura aumentar a produção por meio do investimento nos colaboradores e na gestão dos processos industriais. "Temos buscado qualificar melhor o trabalhador. Internamente, estamos treinando e conscientizando nossos empregados da necessidade de produzir com qualidade. Mostramos a eles que são capazes de sempre fazer melhor e que são peça fundamental na qualificação do produto. Dessa forma, os incentivamos a crescer", afirma o empresário.



Evitar conflitos é o melhor caminho

ADVOGADO FALA SOBRE RELAÇÕES TRABALHISTAS E RECOMENDA A ADOÇÃO DE INSTRUMENTOS LEGAIS POR PARTE DAS EMPRESAS

Para muitos empresários, a legislação trabalhista existe tão somente para beneficiar o trabalhador, quando na verdade o que há é uma tendência de interpretação das leis em favor do empregado por parte dos magistrados. O advogado Rafael Lara Martins, em palestra realizada dia 8 de maio, no Simelgo, ponderou que o empresário que conhece a legislação e a utiliza de forma adequada dificilmente terá problema com o empregado, "inclusive em ações na justiça do trabalho", afirma.

De acordo com Martins, a melhor forma de a empresa evitar situações de conflito é cumprir a legislação e adotar uma conduta prudente e preventiva. Agir com prudência, segundo ele, significa observar os interesses do empregado, e ter uma conduta preventiva é assegurar a cobertura plena desses interesses. Em casos de conflito, o advogado recomenda observar rigorosamente a legislação. "Uma boa assessoria jurídica pode contribuir para a tomada de decisões certas nesses casos", sugere.

CORRIGIR PARA EDUCAR

A lei dá ao empregador uma série de instrumentos que o ajudam a administrar essa relação. Dentre eles, um conjunto de penalidades, as quais se aplicam a diversas situações. São elas: advertência verbal ou escrita, suspensão e demissão por justa causa. No entanto, a maioria das empre-

REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DE PENALIDADES

- 1) **Adequação e proporcionalidade:** a punição deve ser adequada e proporcional ao ato praticado pelo empregado, não podendo haver uma punição excessivamente rigorosa para faltas que não sejam consideradas graves;
- 2) **Imediatidade e ausência de perdão tácito:** as faltas devem ser imediatamente punidas; caso isso não aconteça, a empresa pode perder o direito de aplicar a punição (pela interpretação de que houve perdão tácito), a não ser que seja instaurada sindicância para apurar a falta;
- 3) **Singularidade e inalteração:** caso a empresa aplique uma suspensão ao empregado, ela não pode retroceder e

posteriormente aplicar-lhe uma dispensa por justa causa, pois prevalece a punição menos grave, em caso de alteração ou duplicidade de penalidades;

- 4) **Ausência de discriminação:** se os empregados "A" e "B" têm o mesmo histórico na empresa e cometem a mesma falta, não se justifica aplicar a penalidade a apenas um;
- 5) **Caráter pedagógico:** a penalidade deve ter caráter pedagógico, servir como lição para que o empregado entenda que tipo de atitude não é tolerada pela empresa, e não para impor medo ou ameaçá-lo.

Fonte: Rafael Lara Martins

sas nem sempre faz uso desses recursos.

Apesar de integrar o compêndio das práticas empresariais, a aplicação de advertência não consta em lei. Porém, ao ser aplicada, pressupõe-se que há uma tentativa de correção do empregado por parte da empresa. Caso o empregado seja demitido e posteriormente recorra à justiça, a aplicação da advertência pode beneficiar a empresa, no sentido de mostrar ao magistrado que, antes de qualquer medida punitiva, a empresa agiu no sentido de educar e corrigir o trabalhador.

Para o especialista, a empresa organizada, documentada e bem assessorada dificilmente tem problemas sérios na justiça do trabalho. "Os empregados devem ser conscientizados de que, além de direitos, eles possuem deveres". O advogado condena a prática recorrente do acordo na demissão do empregado para que ele receba seguro-desemprego. "Esta prática fomenta a ação de tirar proveito ilícito da relação de emprego por parte do empregado e constitui crime previsto na legislação penal", alerta.