

Jornal

Sindimetal



SINDIMETAL-PR - Rua Ângelo Greca, 70 - Atuba- Curitiba-PR | CEP.: 82630-145 | Fone.: (41) 3218-3935

Nº 106 - MAIO/DEZEMBRO - 2020

SINDIMETAL/PR COMPLETA 61 ANOS DE ATIVIDADES



LEIA NESTA EDIÇÃO:

- ✓ Editorial do Presidente: “Então é Natal!” - pág 02
- ✓ Na sessão "Memória Sindical": Fórum de Informação debate ações nas indústrias- pág 03
- ✓ Inteligência Emocional: Empresas contratam por competências técnicas e demitem pelo comportamento - pág 12
- ✓ Especial: SINDIMETAL/PR - 61 anos - pág 20

Editorial



Que todos os percalços, as dificuldades, as tristezas e as perdas que tivemos possam nos servir de aprendizado para o futuro, e aí, já sem máscaras, possamos mostrar um belo sorriso, dar um grande abraço em nosso semelhante e agradecer uma vez mais o nosso CRIADOR.



Então é NATAL!

Ao chegarmos ao final de mais um ano nossos corações se enchem de alegria e esperança. É um tempo de reflexões. Tempo para agradecer ao “CRIADOR”. Este ano foi diferente e especial em tudo!

Ano passado, quando estava escrevendo uma mensagem de final de ano, tinha o coração cheio de alegria e confiança. Dois mil e dezenove tinha sido bom, apesar de que poderia ter sido melhor. O novo governo tentava se estabelecer, a retomada da economia nos dava indícios de um estupendo dois mil e vinte e, com isso nossas expectativas eram de puro otimismo. Porém, o CRIADOR resolveu nos mostrar quem está no comando. Transformou nossa alegria e entusiasmo em medo, terror e incredulidade. De repente, fomos impelidos a ficar em casa, em isolamento social. Não pudemos mais nos reunir, nos abraçar, pois, entre nós apareceu um indesejável convidado: o Coronavírus. Assistimos ao noticiário da TV e o assunto era, e quase ainda é, um só: a pandemia de Covid 19. O que estava ocorrendo na Europa, e nos era mostrado diariamente, significava não só assistirmos um filme de horror, mas, estarmos dentro dele. Pânico, receio e, para muitos, desespero. Passamos a conviver com termos pouco comuns para a maioria de nós. Fomos obrigados a saber o significado de lockdown e a diferença deste com o afastamento imposto. Algumas coisas entraram no nosso dia a dia, tais como o uso da máscara, do álcool gel e a estatística diária que atualiza o número de infectados e de mortos pelo Coronavírus.

E a economia? Fecha tudo! Fique em casa! Trabalho, só em home office, diziam. E ainda não estamos livres...

Todos tiveram que se reinventar. Demissões, redução de salários, fechamento de fabricas, lojas, etc. Sérias dificuldades para todo mundo ou, pelo menos, para muitos.

Mas o que esperar do ano novo que se aproxima?

Nós não podemos perder a fé e a esperança no que virá. Precisamos ter confiança e ser otimistas!

Que todos os percalços, as dificuldades, as tristezas e as perdas que tivemos possam nos servir de aprendizado para o futuro, e aí, já sem máscaras, possamos mostrar um belo sorriso, dar um grande abraço em nosso semelhante e agradecer uma vez mais o nosso CRIADOR.

O SINDIMETAL/PR, ao completar seus sessenta e um anos de existência, agradece a todos os seus associados, sua diretoria e colaboradores por mais um ano de muito trabalho em prol da categoria representada.

Desejo a todos um Feliz Natal e um Ano Novo repleto de saúde, amor, paz e realizações.

ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO

Presidente do SINDIMETAL/PR

EXPEDIENTE

O Jornal SINDIMETAL/PR é uma publicação bimestral, de distribuição gratuita do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná (SINDIMETAL/PR).

DIRETORIA QUADRIÊNIO 2018/2022

Presidente: Alcino de Andrade Tigrinho
Vice-presidente: Danny João Berté
Vice-presidente: José Luis Rauch
Vice-presidente: Guido Larsen
Vice-presidente: Adalberto Boff Cardoso

Vice-presidente: Carlos Benecke
Vice-presidente: Julio Cesar Maciel

CONSELHO FISCAL EFETIVOS

Edward Borgo
Dante Luiz Pangrácio
Bernardo Luiz Coelho

SUPLENTE

Ruben Rumpi Caetano
Cleuber Lodovico

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À FIEP

EFETIVOS

Alcino de Andrade Tigrinho
Danny João Berté

SUPLENTE

José Luis Rauch
Edsel Rolf Schwarz

CONSELHO DE EX-PRESIDENTES

Luiz Antonio Borges (in memoriam)
Elcio Rimi
Roberto Sotomaior Karam

REDAÇÃO

Comunicação do SINDIMETAL/PR

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Myriam Veiga- MTB 25819
Diagramação e Fotografia: Myriam Veiga

e-mail:
comunicacao@sindimetal.com.br
SITE - www.sindimetal.com.br

2003: Fórum de Informação debate ações nas indústrias

Segurança e Meio Ambiente foram temas dos dois primeiros Fóruns de Informação no auditório do sindicato.

Assuntos como desenvolvimento empresarial, proteção e conservação do meio ambiente sempre foram pautas de suma importância para os diretores e presidentes que passaram pelo SINDIMETAL/PR.

Mas foi em março de 2003 que esses assuntos puderam ser intensamente debatidos durante os dois primeiros Fóruns de Informação promovido pelo SINDIMETAL/PR.

O evento, realizado no auditório do sindicato fez parte integrante do Programa SINDIMETAL/PR Qualidade de Vida, projeto trazido na gestão de Roberto Sotomaia Karam, presidente da entidade na época.

O objetivo dos fóruns foi estabelecer um espaço para debates referentes a assuntos como desenvolvimento empresarial, capacitação profissional, segurança, meio ambiente, entre outros.

O primeiro tema debatido no fórum foi "O que a empresa precisa fazer para que a segurança se torne sinônimo de lucro?"

Nesse encontro foram abordados conhecimentos básicos em segurança, medidas preventivas, conscientização, melhoria de qualidade de vida do trabalhador, aumento da produtividade e a relação custo x lucro.

Meio Ambiente

O tema "As empresas e o Meio Ambiente" também foi um dos principais assuntos debatidos durante o Fórum.

O objetivo do evento foi promover a conscientização empresarial na implantação de programas práticos e eficazes para a conservação do meio ambiente.

Jornal do Sindimetal-PR

EDIÇÃO Nº 25 • MAR/ABR 2003 • SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO PARANÁ.

FÓRUMS DE INFORMAÇÃO DEBATEM AÇÕES NAS INDÚSTRIAS

Segurança e Meio Ambiente foram temas dos dois primeiros Fóruns de Informação no auditório do sindicato

O Fórum de Informação do Sindimetal-PR, projeto que faz parte do Programa Sindimetal de Qualidade de Vida, vem concretizando o anseio do segmento no sentido de estabelecer um espaço para debates referentes ao desenvolvimento empresarial, capacitação profissional, segurança, meio ambiente entre outros temas relevantes.

No último bimestre - março e abril - foram realizados dois fóruns: "O que a empresa precisa fazer para que a segurança se torne sinônimo de lucro", no dia 20 de março, e "As empresas e o Meio Ambiente", no dia 25 de abril.

No primeiro, foi debatido o investimento das

Syonara Fernandes da STF Desenvolvimento Humano; Marius Besbatti, engenheiro do Trabalho da SEST; Dr. Luiz Eduardo dos Santos, médico do Trabalho da Clinihauer; e Luciana Rocha Lopes, Assessora Jurídica do Sindimetal.



* Dr. Luciana Rocha Lopes, Assessora Jurídica do Sindimetal-PR, fala sobre "Responsabilidade Civil e Criminal", no 1º Fórum de Informação.

Software Auxilia Gerenciamento de Resíduos

O Senai-PR desenvolveu recentemente o software SIGERS - Sistema de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, específico para o auxílio no gerenciamento de resíduos industriais. O software foi apresentado pela responsável da Bolsa de Reciclagem do Senai-PR, Elisabeth Stapenhorst, no 2º Fórum de Informação "As Empresas e o Meio Ambiente". Segundo Elisabeth, o SIGERS é constituído de um banco de dados detalhado que organiza as informações sobre cadastro dos resíduos gerados, quantidades, fontes de geração, estoques, saída de resíduos e respectiva disposição final, bem como cadastro de receptores.

Informações sobre o software e os serviços de consultoria no Senai / CIC-Cetsam, pelo telefone (41) 346-4500, ramal 117.



Elisabeth Stapenhorst, da Bolsa de Reciclagem, fala sobre "Sistema de Gestão Ambiental".



Dr. Luis Miguel Justo da Silva, procurador do município de Curitiba, fala sobre "Direito Ambiental", no 2º Fórum de Informação.

A intenção do presidente à época, Roberto Karam, foi trazer para debate a importância de preservação do meio ambiente.

"Com o crescimento econômico, que é essencial na luta conjuntura o subdesenvolvimento, buscamos orientar os empresários para que percebam a necessidade de implantar medidas preventivas em suas atividades", disse Karam.



Memória Sindical

Sindimetal/PR

Informe Jurídico SINDIMETAL/PR - CCTs

DIVULGADO O INPC DE NOVEMBRO/2020

O SINDIMETAL/PR informa que no dia 08/12/2020, o IBGE divulgou o INPC relativo ao mês de novembro/2020 no percentual de 0,95%.

Desta forma já é possível conhecer o percentual acumulado deste índice nos últimos 12 meses (dez/2019 – nov/2020), totalizado em 5,20%.

É fato que a categoria representada pelo SINDIMETAL/PR não conta com convenções coletivas de trabalho assinadas com o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) desde 01/12/2017, nem possui a data-base assegurada por qualquer medida judicial.

A Negociação coletiva para o restabelecimento de um instrumento coletivo já foi iniciada, mas, encontra-se momentaneamente suspensa devido às dificuldades impostas pela pandemia.

Infelizmente, o SINDIMETALPR encontra-se impedido de realizar assembleias presenciais com suas empresas associadas, bem como não possui em seus estatutos a autorização para a realização deste tipo de reunião pela via virtual.

O anseio é de, em breve, retomar os trabalhos para a continuidade das negociações de forma efetiva e dentro da mais estrita legalidade.

Diante do todo acima exposto e como, normalmente, o INPC vem sendo utilizado como referência para as negociações salariais das mais diversas categorias, o SINDIMETAL/PR **SUGERE** às empresas que assim desejarem, **a prática da ANTECIPAÇÃO SALARIAL, que pode se dar no percentual do INPC acima indicado (5,20%) ou qualquer outro desejado pela empresa,** isto de forma a efetuar uma prévia adequação nos salários dos seus empregados enquanto

não houver uma definição de percentuais estabelecidos em Convenção Coletiva assinada e registrada.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

Para que a antecipação surta os devidos efeitos legais deverão ser tomados os seguintes cuidados:

a) A antecipação deverá constar do **recibo/holerite de pagamento** de forma destacada nos seguintes dizeres: **“ANTECIPAÇÃO SALARIAL DATA BASE 2020/2021 ...%.**

(OBS.: citar, no espaço assinalado, o percentual aplicado aos salários. Ex.: 5,20%, ou outro adotado pela empresa);

b) **A antecipação deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Emprego e nas Fichas/Livro de Registro dos empregados, nos seguintes dizeres: “ANTECIPAÇÃO SALARIAL NO PERCENTUAL DE ...%, RELATIVA À DATA BASE 2020/2021, A SER COMPENSADA EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”.**

(OBS.: citar, no espaço assinalado, o percentual aplicado aos salários. Ex.: 5,20%, ou outro adotado pela empresa);

c) A antecipação trará reflexos no 13º salário e férias concedidas a partir de dezembro/2020.

Em caso de dúvidas, procure o departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR.



GRUPO DE RECURSOS HUMANOS DO SINDIMETAL/PR

O SINDIMETAL/PR convida todas as empresas associadas e filiadas para participarem conosco das reuniões e debates do Grupo RH.

FAÇA PARTE VOCÊ TAMBÉM!





AVISO IMPORTANTE: ENVIO DE DOCUMENTOS PARA O SINDIMETAL/PR – ATENÇÃO AOS CUIDADOS NECESSÁRIOS, NOS TERMOS DA LGPD

Prezados Associados:

Considerando a entrada em vigor da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), que estabelece regras rígidas em relação ao tratamento de dados pessoais de pessoas físicas;

Considerando a obrigatoriedade de adequação e conformidade desta entidade à referida Lei; e,

Considerando a necessidade de garantir segurança jurídica tanto para as suas empresas representadas, quanto para o próprio sindicato, resolve o SINDIMETAL/PR estabelecer o que segue:

- Solicitamos às empresas que **NÃO ENCAMINHEM** ao SINDIMETAL/PR, mesmo que para o Departamento Jurídico, documentos que contenham dados pessoais de seus empregados, tais como nome, nº de CPF, nº de carteira de trabalho ou identidade, filiação a sindicato, entre outros, que possam torná-los identificados ou identificáveis, salvo se o envio decorrer de determinação legal, ou a empresa possuir um termo de consentimento onde conste expressamente a finalidade do envio e quais dados

estão sendo compartilhados com o SINDIMETAL/PR. Como exemplos deste consentimento são os dados enviados para a inscrição em cursos, ou participação em visitas e exames.

- O Departamento Jurídico não mais poderá receber dados pessoais dos empregados e, quando o envio do documento for estritamente necessário para que ocorra o atendimento jurídico, estas informações devem ser suprimidas do documento por meio de tarjas, por exemplo.

- A divulgação de currículos obedecerá regras específicas e o Sindicato deverá ser consultado antes do envio para divulgação.

O SINDIMETAL/PR assegura que os dados compartilhados com a Entidade não serão vendidos, alugados, ou doados a qualquer instituição e para qualquer finalidade, sendo compartilhados somente em razão da necessidade da atividade específica, ou em decorrência de ordem judicial.

Em caso de dúvidas, consulte o departamento jurídico do SINDIMETAL/PR previamente ao envio de qualquer documento.



LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS É NECESSÁRIA PARA INSERIR O BRASIL NO MERCADO MUNDIAL



O cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados, criada para preservar a privacidade das pessoas, será, em pouco tempo, um pré-requisito para o Brasil participar do mercado mundial e realizar transações comerciais de forma segura com outros países. A informação é de André Rosa, consultor de Riscos e Compliance do Sistema Fiep, que participou na última quinta-feira, 10 de setembro, do webinar sobre o tema.

A conferência virtual foi uma iniciativa da gerência de Relações Sindicais, em parceria com a gerência de Riscos e Compliance, ambas do Sistema Fiep, para orientar sindicatos filiados e indústrias sobre o tema. O webinar foi acompanhado por 128 pessoas que ao final puderem esclarecer suas dúvidas.

“Na Europa, a GDPR – General Data Protection Regulation – entrou em vigor em 2018 para a proteção de dados dos cidadãos”, explicou Rosa. Segundo ele, a lei europeia de privacidade se aplica a todos os países que compõem a União Europeia e estabelece que seus parceiros comerciais têm também que cumprir suas legislações de proteção de dados. “Portanto, a criação da LGPD no Brasil foi uma resposta necessária para o resto do mundo. Precisávamos mostrar que temos uma lei de privacidade para poder negociar com os principais países e polos econômicos mundiais”, esclareceu. A LGPD está aprovada, podendo entrar em vigor a qualquer momento a partir da sanção presidencial.

Por onde começar?

“É preciso entender a lei e ter as informações sobre sua aplicabilidade, possíveis multas e sanções”, pontuou Rodrigo Zani, gerente de Riscos e Compliance do Sistema Fiep. Ele esclareceu que as sanções administrativas serão aplicadas apenas a partir de agosto

de 2021 e as empresas têm, portanto, o período de um ano para fazer as adequações e evitar possíveis penalidades.

O passo a passo para o cumprimento da lei é criar uma equipe de trabalho multidisciplinar, que pode ser interna ou externa (serviço especializado), responsável pela execução deste projeto – até a identificação do Encarregado de Dados. Em seguida, é necessário realizar o inventário de dados e criar uma política de privacidade.

Além disso, a comunicação com toda a empresa é fundamental para buscar a conscientização e engajamento dos colaboradores em todos os níveis.

É necessário também garantir que o ambiente de tecnologia seja propício e seguro para a proteção dos dados. Além disso, é preciso adequar minutas contratuais para segurança jurídica da organização em relação à LGPD e adequar processos de negócios que não estão em conformidade com a lei.

Parceiros comerciais

André Rosa explicou que os empresários devem estar atentos também em relação aos seus fornecedores e suas políticas de privacidade. “Não basta a empresa adotar todos os procedimentos necessários e cumprir a lei. É necessário que os seus parceiros de negócios também o façam”, alertou. A lei estabelece a figura do controlador e do operador dos dados e ambos podem ser responsabilizados em caso de descumprimento. “É necessária a corresponsabilidade com os parceiros de negócios e é fundamental que os dados de clientes sejam utilizados apenas para as finalidades para as quais foram coletados”, frisou.

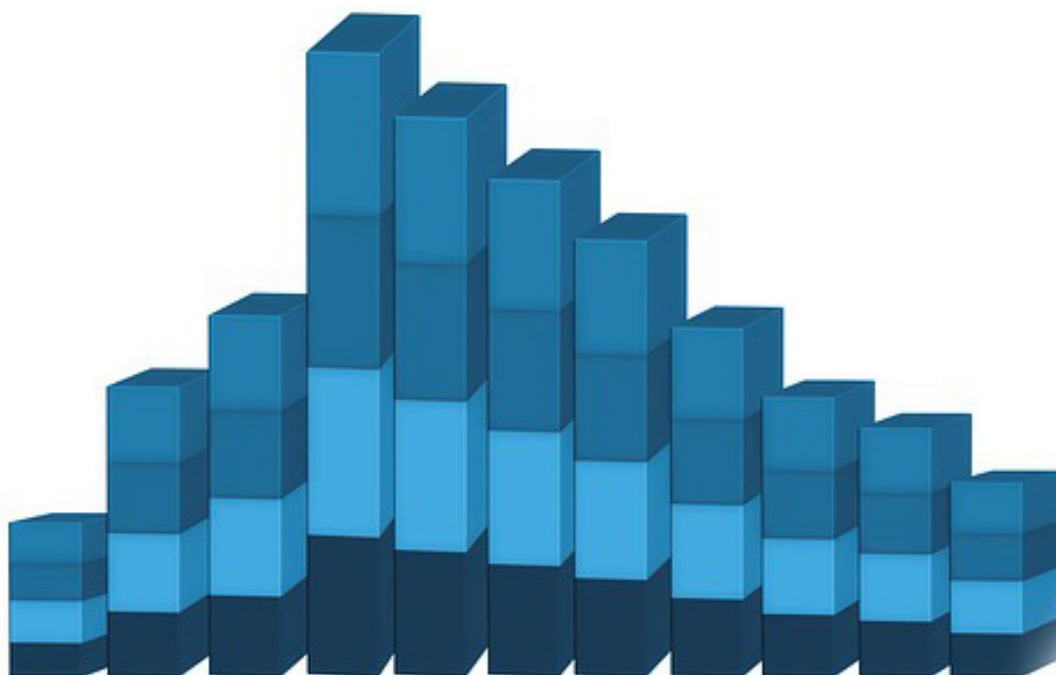
Casos emblemáticos de descumprimento

Durante o webinar, o consultor lembrou de casos emblemáticos de descumprimento de leis de proteção de dados. Alguns dos casos citados foram o do Google, condenado a pagar multa de 50 milhões de euros na França pelo explícito uso de dados dos usuários e da companhia aérea britânica, British Airlines, multada em 183 milhões de libras por vazamento de informações de clientes.

A gerência de Relações Sindicais e a gerência de Riscos e Compliance do Sistema Fiep continuam à disposição para esclarecer dúvidas sobre o tema e apoiar sindicatos e indústrias no cumprimento da lei.

Fonte: Sistema FIEP

INFORME: AÇÃO JUDICIAL COLETIVA PARA REDUÇÃO DE TRIBUTOS



Prezados Associados:

O SINDIMETAL/PR relembra a todos que em maio/2010, por decisão de assembleia, celebrou contrato com o escritório Nelson Willians & Advogados Associados (NWADV) visando a interposição de Ação Judicial Coletiva para redução de tributos.

Trata-se de mandado de segurança objetivando assegurar o direito líquido e certo das associadas, tanto as que estavam na época da interposição da ação, quanto as que vierem a aderir à ação posteriormente, a qualquer tempo, de não mais recolherem a contribuição previdenciária patronal incidente sobre valores pagos em situações em que não há remuneração por serviços prestados de modo efetivo ou potencial.

Já contamos com decisão favorável, em segunda instância, liberando as empresas do recolhimento da contribuição previdenciária patronal sobre os 15 primeiros dias do auxílio-doença ou auxílio-acidente, bem como sobre o terço (1/3) constitucional de férias. Também foi pleiteada a inexigibilidade da contribuição previdenciária sobre o salário maternidade e sobre as férias gozadas, mas, o que segue aguardando recurso.

As associadas que ainda não estejam participando da ação podem fazê-lo mediante assinatura de carta de anuência aderindo ao contrato de prestação de serviços firmado entre o SINDIMETAL/PR e NWADV.

Informações poderão ser obtidas junto ao Departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR através dos endereços gerencia@sindimetal.com.br ou assistente.juridico@sindimetal.com.br.

**ASSOCIE-SE AO
SINDIMETAL/PR**



Junte-se a nós

ATENÇÃO! IMPORTANTE! EFEITOS DOS ACORDOS DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO SOBRE O CÁLCULO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, emitiu, na data de 17/11/2020, a **Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME** que analisa os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e de salário, de que trata a Lei 14.020 de 2020, sobre o cálculo do 13º salário e das férias dos trabalhadores.

EFEITOS DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Veja abaixo o entendimento do órgão contido na Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, relativo a 13º e férias:

1) NAS FÉRIAS

Não há impactos da redução sobre o pagamento da remuneração de férias e adicional de férias. O contrato está vigente, então períodos aquisitivo e concessivo estão contando normalmente.

Em relação ao cálculo da remuneração das férias, este deve observar o pagamento integral devido ao empregado, sem qualquer efeito decorrente da redução proporcional de jornada e salário.

2) NO 13º SALÁRIO

Independente do percentual de redução, ou de estar com contrato reduzido ainda no mês de dezembro, o décimo deverá ser pago integralmente com base na remuneração integral do mês de dezembro, sem a influência das reduções de jornada e salário.

EFEITOS DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

1) NAS FÉRIAS

A suspensão do contrato de trabalho faz com que a prestação do serviço seja cessada, bem como, cessa o direito de remuneração deste período. Por este motivo, o período de suspensão do contrato de trabalho não conta para tempo de serviço, assim, não será considerado no cálculo do período aquisitivo de férias. O empregado completará o período aquisitivo somente quando alcançar 12 meses trabalhados, descontado o período de suspensão.

2) NO 13º SALÁRIO

O empregado não fará jus aos avos dos meses em que não tenha trabalhado por 15 dias ou mais, desta forma, se o empregado ficou com contrato suspenso por 4 meses, este terá direito a 8/12 avos, por exemplo.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

Consta da Nota Técnica, que o entendimento contido no documento se fez necessário devido ao grande volume de questionamentos recebidos pela Secretaria de Trabalho sobre os efeitos dos acordos de suspensão de contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada e salário nos cálculos de 13º e férias, bem como, pelo prazo exíguo para o início do pagamento do 13º e também dos trâmites para alteração da legislação.

Ainda, a Secretaria de Trabalho se posiciona com o entendimento de que há fundamento jurídico suficiente na legislação para esclarecimento do tema, e que a falta de um posicionamento causaria insegurança jurídica no planejamento dos empregadores sobre os cálculos, bem como, o seu posicionamento é o meio mais adequado para orientar a fiscalização do trabalho e o público em geral.

Entretanto, consta também do documento o posicionamento da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) que contém a seguinte ressalva: “Tratando-se, todavia de adoção de linha interpretativa em campo fluido deixado pela legislação, não se pode olvidar de eventuais riscos jurídicos da interpretação em lume que fundamenta a proposta normativa ordinatória em análise, posto que não há parâmetros para prever a direção que a jurisprudência dos Tribunais irá seguir, sendo certo que a edição de lei com a previsão expressa contemplando a presente diretriz interpretativa seria a opção mais adequada para garantir maior segurança jurídica aos empregados, empregadores e operadores do direito.”.

Notas SINDIMETAL/PR:

Vale lembrar que o documento acima citado e descrito consiste numa “Nota Técnica”, a qual externa o posicionamento e entendimento do órgão subscritor acerca do assunto nela contido. Ocorre, entretanto, que tal instrumento não possui “força de lei” e pode conferir, tão somente, caráter interpretativo à norma comentada;

Em razão desta Nota Técnica ser emitida pela atual autoridade administrativa em matéria de trabalho, poderá ser usada como subsídio em discussões e decisões futuras;

É IMPORTANTE: as empresas estarem atentas e cientes de que, por não haver previsão legal específica sobre esta questão e por existirem interpretações diversas para o assunto, caberá a cada empresa a análise do risco quanto à adoção, ou não do entendimento contido na Nota Técnica.

PEOPLE ANALYTICS. O QUE É ISSO?



Estamos vivendo um momento bem interessante, exceto para quem gosta de monotonia. Para um melhor posicionamento, iniciemos a história pelo começo; bem pelo começo.

No início do século 20, um fabricante na Filadélfia decidia as contratações fazendo com que seus capatazes ficassem em frente à fábrica e atirassem maçãs para o grupo de pessoas à procura de emprego.

Aqueles rápidos o suficiente para pegar as maçãs e fortes o suficiente para mantê-las, eram colocados para trabalhar [1].

De lá para cá, não só os processos de seleção foram aprimorados, mas todo o RH mudou e, agora, há uma nova mudança de modelo, passando do operacional para o estratégico. Isso acontece porque o operacional está sendo absorvido pelas máquinas e porque as exigências de contribuição do RH ao negócio aumentaram.

Novos desafios exigem novas ferramentas. Aqui entra a People Analytics que deve ser traduzida como “análise de dados das pessoas”. Para entender a People Analytics temos que acompanhar a evolução. No início do RH, cada empregado tinha uma “ficha”.

As informações eram básicas e individuais. Em um segundo momento, as fichas foram informatizadas, ou seja, inseridas em um computador. Isso permitiu que as informações pudessem ser analisadas de forma agrupada. Ficou fácil, por exemplo, saber a idade média ou o tempo de casa dos grupos de pessoas (essas informações seriam relevantes para a gestão?).

Com informações na mão, o RH realmente começou a fazer gestão. Para maior eficácia, muitos dados passaram a ser consolidados na forma de indicadores como Rotatividade, Absenteísmo, Percentual de Horas Extras etc. Isso permitiu que os processos de RH pudessem ser avaliados e melhorados e que grupos de profissionais diferentes, por exemplo vendedores, pudessem ser monitorados separadamente. Mas a análise das informações e indicadores dependia da observação atenta e da intuição dos gestores.

Com a sofisticação do trabalho e o crescimento das organizações, olhar o passado deixou de ser suficiente. Agora espera-se que o RH seja capaz de prever o futuro ou, ao menos, prospectar as situações mais prováveis.

Por exemplo, perceber que um profissional valioso tem intenção de deixar a empresa, ainda em tempo de agir para sua retenção ou para encontrar ou capacitar um substituto.

Nesse mesmo tempo, as tecnologias de processamento de dados também evoluíram e passaram a oferecer elevadíssima velocidade de processamento, espantosa capacidade de armazenamento e algoritmos para o manuseio de informações não estruturadas.

Quem primeiro se aproveitou dos novos recursos foi o marketing, que já contava com os bancos de dados das lojas e supermercados. Assim, por meio de análises feitas por computadores descobriram, por exemplo, que as vendas de fraldas e de cervejas cresciam e caíam na mesma proporção. Com esse tipo de informação na mão, reorganizaram com sucesso os espaços de vendas.

Voltando ao RH, várias empresas que tinham grandes volumes de informação e capacidade de processamento começaram a explorar as possibilidades.

- No começo dos anos 2000, o candidato a uma vaga no Google poderia ser submetido a uma dúzia de entrevistas. Mas, com análise, a empresa descobriu que, após quatro entrevistas, era de 86% a chance de o conhecimento acumulado pelos entrevistadores levar à decisão certa e que as entrevistas adicionais aumentavam em apenas um ponto percentual essa probabilidade. Hoje, o recrutamento das equipes não técnicas é feito com apenas quatro entrevistas e das técnicas, com cinco [2].

- A IBM pode prever com 95% de precisão os funcionários que provavelmente sairão nos seis meses seguintes. A ferramenta de “retenção proativa” analisa milhares de dados e direciona os gerentes para os funcionários que podem estar saindo, dizendo-lhes para “fazer algo agora para que nem pensem em sair” [3].

- Na Nielsen, a equipe de People Analytics descobriu que fazer uma movimentação lateral aumenta em 48% a chance de o profissional ficar na empresa [4].

Assim a People Analytics, que pode ser definida como o uso de dados e ferramentas de análise para apoiar as decisões relacionadas à Gestão de Pessoas [5], mostrou seu valor e começou a ser aprimorada e disseminada nas organizações.

Embora a análise de dados de pessoas possa ser feita usando recursos simples, na prática o termo People Analytics costuma ser associado às técnicas mais sofisticadas, geralmente associadas a três tecnologias:

- Big data
- Inteligência artificial / Aprendizado de máquina
- Internet das coisas (IoT) que precisam ser entendidas.

Big data

Big data se refere ao processamento de volumes monstruosos de dados, o que exige máquinas e algoritmos poderosos. Mas, além da quantidade de dados, o Big Data se diferencia pela capacidade de processar dados não estruturados, como os continuamente emanados em grandes quantidades de sensores digitais, dispositivos de gravação de áudio e vídeo, dispositivos de computação móvel, pesquisas na Internet, redes sociais, tecnologias de mídia e assim por diante.

Explicando: nas antigas fichas que o RH tinha de cada colaborador, havia campos preenchidos com informações específicas como nome, data de nascimento etc. Mas essas fichas também tinham um espaço para observações. As análises das informações anotadas ali só podiam ser feitas por humanos, por não estarem “estruturadas” ou em um formato padronizado.



A mesma informação poderia ter redações diferentes quando anotada por pessoas diferentes.

Por exemplo:

- Teve afastamento pelo INSS por 25 dias.
- Ela tirou licença médica de 25 dias.
- Faltou vinte e cinco dias por motivos de saúde.

As ferramentas de Big Data são capazes de interpretar essas várias redações e entender que se trata da mesma informação.

Inteligência artificial

Inteligência artificial é a capacidade do sistema interpretar corretamente dados externos, aprender a partir desses dados e utilizar essas aprendizagens para atingir objetivos e tarefas específicos através de adaptação flexível [6].

O Aprendizado de Máquina faz uso de algoritmos matemáticos que vão mudando seus parâmetros ao longo do tempo para se ajustar à realidade de um conjunto de dados.

Dessa forma, podemos afirmar que o sistema aprende e se torna capaz de gerar respostas cada vez melhores. É interessante observar que durante o desenvolvimento desses sistemas eles são alimentados com parte dos dados disponíveis, em um processo de aprendizagem, e depois são testados com o restante do mesmo conjunto de dados.

Internet das coisas

Essa tecnologia é a mais recente na People Analytics, mas apresenta grande potencial, como os crachás

eletrônicos sinalizam. A Humanyse foi pioneira no uso de crachás que transmitem dados sobre as interações dos empregados [1].

Ao longo do dia os crachás capturam todo tipo de informação sobre conversas formais e informais: sua duração; o tom de voz e gestos das pessoas envolvidas; quanto essas pessoas falam, ouvem e interrompem; o grau de empatia e extroversão que demonstram etc. Cada crachá gera cerca de 100 pontos de dados por minuto.

Como avançar?

É evidente que fazer análises de dados de pessoas exige muitos recursos, incluindo hardware, softwares e profissionais especializados, como matemáticos, engenheiros de dados etc. Mas, voltando à definição da People Analytics, percebe-se que com alguma boa vontade e poucos recursos já é possível dar os primeiros passos. E talvez o primeiro e mais efetivo seja disseminar na equipe uma cultura de gestão baseada em dados e análises de causa e efeito.

Para isso, a estruturação do RH em processos, o uso de indicadores e a prática de reuniões de análise crítica é requisito indispensável.

Na sequência, incorporar gente com formação técnica no uso de dados e começar fazendo pequenas experiências para buscar respostas às perguntas de RH que interessam ao negócio.

O sucesso e o aprendizado nessa etapa inicial levarão à paulatina absorção da People Analytics na organização. Toda caminhada inicia com o primeiro passo. Ousemos!

Referências

1. Peck, Don. They're Watching You at Work: What happens when Big Data meets Human Resources. The Atlantic Magazine. Dec. 2013. Disponível em <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/>. Acesso em 3 ago. 19.
2. HSM Experience. People analytics, a fronteira tech na gestão de RH. Disponível em: <https://experience.hsm.com.br/trails/hsm-summit-2017-leadership-innovation/post/people-analytics-a-fronteira-tech-na-gestao-de-rh>. Acesso em 27 nov. 2017.
3. McGregor, Jena. The new way your boss can tell if you're about to quit your job. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/business/2019/04/11/new-way-your-boss-can-tell-if-youre-about-quit-your-job/>. Acesso em 8 ago. 19.
4. Holanda, Isabel. People Analytics: como subir o patamar da sua gestão de pessoas. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/people-analytics/>. Acesso em 19 ago. 19.
5. Wharton University of Pennsylvania. Notas do curso de People Analytics.
6. Kaplan, Andreas e Haenlein, Michael. Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations,

and implications of artificial intelligence. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681318301393#>. Acesso em 19 ago. 19.

Serviço

Para saber mais sobre o assunto, inscreva-se na newsletter Radar RH, em <https://materiais.indicadoresrh.com.br/newsletter-benchmarking-radar-rh-tf>

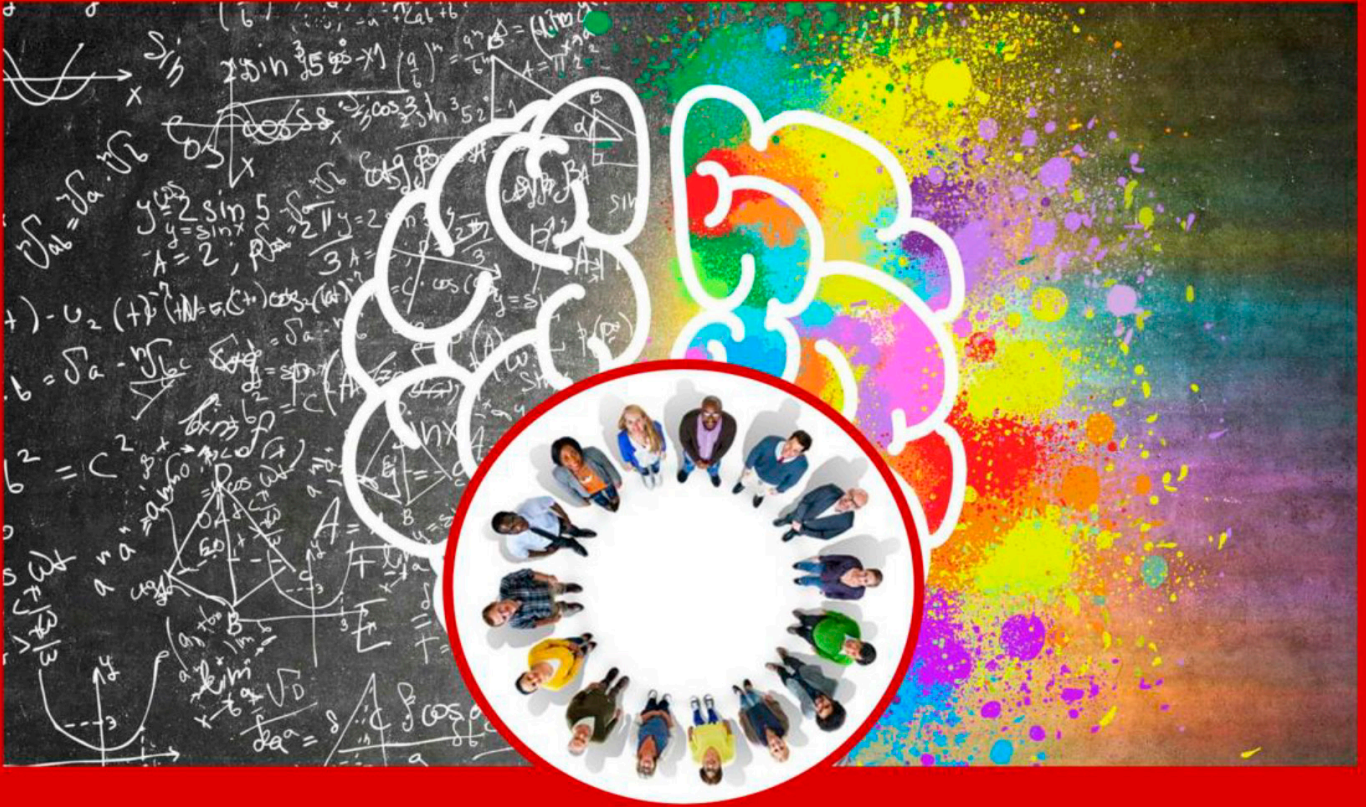


Autor

Eng. Dórian L. Bachmann

é consultor e especialista em indicadores de desempenho e benchmarking.

EMPRESAS CONTRATAM POR COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E DEMITEM PELO COMPORTAMENTO



Estava ministrando um treinamento de liderança em uma multinacional. Falávamos sobre líderes x chefes. Aninha comentou ter tido, em outra empresa, um chefe terrível que tinha como hábito xingar e humilhar seus funcionários.

Por várias vezes telefonava para eles no meio da noite para reclamar alguma coisa, sempre se utilizando de uma linguagem chula, para dizer o mínimo. Não foram poucas as vezes que Aninha se trancou no banheiro para chorar. Um dia, claro, não aguentou mais e pediu as contas.

Quando nos contou isso, o questionamento geral foi “Como uma empresa manteve uma pessoa assim?”

A resposta da Aninha foi imediata. “Tecnicamente ele era excelente! Uma autêntica referência no mercado em que atuava. Entregava resultados acima das expectativas. Por isso a empresa ia fazendo vista grossa e deixando ele por lá.” Mesmo com a alta rotatividade, a empresa mantinha o cara. Hoje, felizmente, temos a prerrogativa de denúncia por assédio moral. Imagino que o “poderoso chefe” tenha

sido dispensado.

Por que estou mencionando esse caso?

Recentemente tenho lido diversas publicações questionando a que devemos dar mais peso na hora de contratar um profissional: seus diplomas ou suas competências comportamentais?

Sempre respondo que, a meu ver, a segunda opção é a mais indicada. Então devemos desconsiderar a trajetória acadêmica? Banir a exigência de diplomas e certificados? Não! Cursos de formação e aperfeiçoamento têm e sempre terão valor. (Embora algumas grandes empresas não estejam mais exigindo diplomas, mas isso é assunto para outro artigo).

O fato é que cada vez mais a Inteligência Emocional está se destacando como uma competência comportamental indispensável para aqueles que querem se destacar profissionalmente e ter melhor qualidade de vida, desenvolvendo relacionamentos saudáveis e empáticos.

Habilidades técnicas podem lhe levar ao topo, mas são as habilidades comportamentais

Inteligência Emocional

que lhe manterão lá. Afinal, o que é Inteligência Emocional?

É a nossa capacidade de reconhecer e entender as emoções em nós mesmos e nos outros e de usar essa conscientização para gerenciar nossos comportamentos e relacionamentos.

Pessoas com QE (quociente emocional) alto identificam corretamente suas emoções, conhecem os seus efeitos no organismo e sabem como essas emoções podem afetá-las e afetar outras pessoas.

O desenvolvimento da Inteligência Emocional, portanto, é fator crítico para o sucesso profissional.

Por que cada vez mais a Inteligência Emocional vem sendo uma competência indispensável? O mundo está cada vez mais acelerado.

Nos dias de hoje vivemos como se estivéssemos sempre sobre uma esteira rolante: para ficarmos no mesmo lugar, não podemos parar de andar.

E se quisermos avançar, temos que acelerar o passo. Se pararmos? Voltamos para trás rapidamente. Nesse cenário precisamos de pessoas criativas, visionárias, inovadoras, que saibam trabalhar sob pressão, tenham resiliência e sejam capazes de se adaptarem aos processos ininterruptos de mudanças que vivemos.

Quando a primeira máquina de escrever foi lançada no mercado, por exemplo, permaneceu atuante pelos 50 anos seguintes até se tornar obsoleta. Hoje, enquanto escrevo este artigo, novos softwares, hardwares e produtos de uma maneira geral estão sendo atualizados deixando para trás um rastro de obsolescência.

A inteligência artificial também está sendo um fator decisivo nesse cenário. Ela está mudando o mundo. Diversas competências técnicas sequer precisam mais ser ensinadas.

Elas já estão sendo realizadas por softwares, robôs e máquinas. E outras tantas, dentro de muito pouco tempo, serão. Exagero? Nem tanto. Uma pesquisa realizada pela Universidade de Oxford indica que dentro de 20 anos 47% dos empregos terão desaparecido. Ou seja, todo aquele conhecimento técnico não servirá para nada.

Profissionais com acentuado déficit de Inteligência Emocional, portanto, não são mais bem-vindos. Não têm fôlego para permanecer

sobre a esteira rolante em que vivemos.

Essas pessoas podem também azedar uma equipe, obstruir avanços dos demais profissionais, levar discórdia ao ambiente de trabalho e outros tantos prejuízos que têm forte impacto nos resultados desejados. Emoções são altamente contagiosas!

Cada vez mais faz sentido a fala do sociólogo Domenico De Masi que lá pelos idos do ano 2000 vaticinou: "A sociedade pós-industrial privilegia a produção de ideias, o que por sua vez exige um corpo quieto e uma mente inquieta. (...) As máquinas trabalharão num ritmo sempre mais acelerado, e os seres humanos terão sempre mais tempo para refletir e para bolar, idear."

As instituições de ensino, no entanto, que deveriam estar preparando seus alunos para entrarem no mercado de trabalho estão, em sua maioria esmagadora, ignorando essa mudança inquestionável. Exigem que os alunos decorem fórmulas, dados e fatos que serão deletados logo depois, porque tudo isso já está à mão de um clique.

Não vemos, de uma maneira geral, qualquer preocupação mais séria em desenvolver as habilidades comportamentais dos seus alunos.

Não estimulam o pensamento criativo e não trabalham suas emoções. Parecem que estão seguindo o modelo antigo quando prevalecia as máximas "você não é pago para pensar", "ao sair para trabalhar deixe suas emoções em casa" e manda quem pode, obedece quem tem juízo."

O escritor e futurista Alvin Toffler já nos alertava sobre todas essas mudanças quando disse a célebre frase: "O analfabeto do século XXI (e cá estamos nós) não será aquele que não sabe ler e escrever. Será aquele que não souber aprender a desaprender e a reaprender".

Segundo o Fórum Econômico Mundial, 65% dos estudantes que estão hoje no ensino médio vão trabalhar em profissões que ainda não existem. Quais são elas? Não sabemos.

Sim, mas você deve estar se perguntando: "Se não sabemos quais são essas profissões, como prepará-los?". Essa é a resposta que algumas (poucas) escolas e universidades estão buscando.

Dentro desse universo uma universidade está se destacando. É a Minerva School que com o propósito de formar profissionais do futuro está, no presente, dando destaque ao desenvolvimento das competências comportamentais.

Inteligência Emocional



As vagas são disputadíssimas por alunos de todas as partes do mundo. Seu modelo pedagógico e inovador foi criado pelo neurocientista e ex-decano do Centro de Ciências Sociais de Harvard, Dr. Stephen Kosslyn.

A ideia central é ajudar os alunos a pensar crítica e criativamente. Por que estão fazendo isso? Porque estão certos de que as habilidades do futuro de destaque não serão as técnicas, e sim as comportamentais.

Ratificando essa tendência, o World Economic Forum listou as dez habilidades que farão a diferença nos profissionais do futuro:

- 1- Resolução de problemas complexos
- 2- Pensamento crítico
- 3- Criatividade
- 4- Liderança e gestão de pessoas
- 5- Empatia/Trabalho em equipe
- 6- Inteligência emocional
- 7- Bom senso e tomada de decisões
- 8- Orientação para serviços
- 9- Negociação
- 10- Flexibilidade cognitiva

Uma olhada rápida nessa lista nos mostra o quanto será decisivo desenvolver o autoconhecimento (base da Inteligência Emocional), saber se relacionar com os outros e ter capacidade de se reinventar e inovar. Todas competências comportamentais.

Os líderes que se destacam na atualidade são aqueles que têm um QE alto. Muitos anos atrás, cientistas do comportamento já mencionavam que

cerca de 75% do sucesso de um líder estava diretamente ligado às suas habilidades interpessoais.

Alguns duvidaram. Recentemente, porém, Daniel Goleman, psicólogo americano, maior referência em Inteligência Emocional, desenvolveu estudos e pesquisas que concluíram que esse índice é ainda maior: cerca de 80 a 100% do sucesso dos líderes está ligado às suas habilidades nos relacionamentos interpessoais e só melhoramos

nesse aspecto na medida em que praticamos constantemente.

Da mesma forma que ninguém aprende a andar de bicicleta ou a nadar lendo livros ou vendo vídeos, para desenvolvermos nosso QE precisamos todo o tempo exercitar e mudar comportamentos e hábitos.

Por isso não basta você participar dos melhores seminários, treinamentos e workshops. Nem adianta ler os melhores livros, assistir os melhores vídeos sobre o assunto.

A MAIOR BARREIRA para adquirirmos NOVAS HABILIDADES não é INTELECTUAL, é EMOCIONAL. É preciso crescer como pessoa.

A boa notícia é que, diferente do que muitos pensam, a Inteligência Emocional pode (e deve) ser desenvolvida independentemente da idade.

Fazemos, em média, cerca de 15 mil escolhas por dia. E não estou falando sobre escolher o sapato que vamos usar, a cor da calça ou a camisa. Estou falando de escolhas de comportamento.

Como se comportar diante das pessoas ao longo do dia, como responder e reagir ao que nos fizerem ou falarem. E são essas escolhas que moldarão nosso caráter e a imagem pessoal e profissional.

O tipo de pessoa que nos tornamos depende de nossas decisões, nossas escolhas, não de nossas condições.

Andréa Cordoniz

Diretora Executiva - Chief Executive Officer da TD7 Treinamentos Corporativos



SINDIMETAL/PR REALIZA PALESTRA VIRTUAL SOBRE SOBRE PGR



Desde o ano passado, as Normas Regulamentadoras brasileiras (NR's) vêm passando por uma série de alterações em sua redação. Tais ações, de acordo com o governo federal, visam simplificar, modernizar e desburocratizar a legislação trabalhista de modo a melhorar o ambiente de negócios.

Mas, será que as empresas já conhecem e estão preparadas para as mudanças?

Com o objetivo de debater e esclarecer sobre o assunto, abordando as normas que se relacionam com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o SINDIMETAL/PR realizou no mês de outubro, uma palestra virtual com o tema "Prepare-se para o PGR". A convidada para debater sobre o assunto foi a engenheira de segurança do trabalho do Sistema FIEP, Alessandra Rolim Pescosolido.

Durante o evento online, Alessandra iniciou apresentando uma linha do tempo com as mudanças na NR's. Na sequência, explicou o PGR, as alterações advindas da Portaria 6370 em relação às Normas Regulamentadoras (NR1) e (NR9) e, também, sobre o destino do atual Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Segundo Alessandra, a nova redação das normas exige que as empresas revejam a forma como realizam a segurança e a prevenção de doenças e acidentes ocupacionais, a partir da criação de dois novos conceitos trazidos pela legislação: o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é uma estratégia usada pelas empresas que visa mapear e gerenciar os possíveis riscos existentes em

um ambiente de trabalho.

De acordo com Alessandra, para que as empresas possam estruturar um plano de gerenciamento eficaz, é preciso, inicialmente, diferenciar os conceitos de perigo e risco. "Perigo é uma ação com potencial de causar algum tipo de dano, algo dentro do ambiente de trabalho que cause acidente ou prejudique a saúde das pessoas. É a combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas relacionadas aos trabalhos e da severidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo(s) evento(s) ou exposição(ões).", explica.

A partir desses conceitos as empresas devem elaborar um inventário contendo todas as informações sobre os perigos e riscos envolvidos nas atividades da empresa, com detalhes sobre o ambiente de trabalho, os processos e as atividades realizadas. Por meio desse levantamento será criado um plano de ação a ser implantado no ambiente laboral.

Alessandra abordou as mudanças na NR-9, que até então regulamentava o PPRA e, com as alterações, passou a ter o nome de Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos.

De acordo com Alessandra, a NR9 cria uma análise preliminar que pode determinar, diretamente, medidas de prevenção aos riscos sem a necessidade de avaliações quantitativas, que passam a ser necessárias em três situações:

- a) para comprovar o controle da exposição ocupacional aos agentes identificados;
- b) para dimensionar a exposição ocupacional dos grupos de trabalhadores;
- c) para subsidiar o equacionamento das medidas de prevenção.

"Em resumo, é importante que as empresas tenham estruturadas medidas de prevenção de riscos no ambiente de trabalho e foquem em um plano de ação eficaz para apresentar ao governo, não se esquecendo de incluir os empregados terceirizados no plano. É um processo trabalhoso, que será parte integrante dos nossos negócios a partir de agora, mas que contribui para aumentar a segurança e saúde no trabalho", finaliza.

Participaram da palestra profissionais de RH e de Segurança do Trabalho das empresas associadas ao SINDIMETAL/PR.

LGPD FOI TEMA DE LIVE NO SINDIMETAL/PR



Após quase dez anos de debates e discussões no Congresso Nacional acerca do tratamento de dados pessoais por parte de empresas públicas e privadas, entrou em vigor, em setembro deste ano, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), colocando o Brasil entre os países regidos por uma legislação que define limites para coleta, guarda e tratamento de informações pessoais.

Influenciada pela General Data Protection Regulation (GDPR), lei que protege dados de indivíduos na União Europeia, aqui no Brasil a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) passa a alterar algumas dinâmicas nas organizações que irão causar impactos significativos nas atividades empresariais a partir de agora.

Porém, sendo uma lei recente, ainda há muitas dúvidas por parte das empresas sobre a sua implantação.

Isso envolve a possibilidade de utilização, retenção e consentimento em relação aos

dados pessoais de empregados, clientes e terceiros, bem como a eventual responsabilização quando de seu descumprimento.

Nesse sentido, para sanar dúvidas acerca da aplicabilidade da Lei nas empresas, bem como conhecer formas de evitar multas e sanções, o SINDIMETAL/PR convidou o sócio-diretor da empresa Catech, Luiz Gustavo Cabral, para ministrar palestra sobre o tema: “Este não é mais um evento sobre LGPD”.

O evento online aconteceu pela plataforma Zoom no mês de novembro e contou com a participação dos representantes das empresas associadas ao SINDIMETAL/PR.

Durante a reunião, Cabral explicou de maneira clara e didática os princípios gerais da Lei Geral de Proteção de Dados, os principais aspectos da LGPD, e os grandes desafios das organizações quanto ao cumprimento das disposições legais e a adequação das empresas a essa nova legislação.

Além da excelente exposição, Cabral respondeu uma série de dúvidas dos participantes, especialmente acerca de temas como: dados anônimos ou anonimizados, responsabilização dos dados retidos por empresas terceirizadas, uso de dados em ações de marketing e nos setores de recursos humanos, financeiro, entre outros.

Cabral ainda deu dicas de como aplicar a LGPD dentro das empresas, observando e citando cinco etapas como fundamentais: inventariar base de dados pessoais; limpar dados desnecessários; estabelecer um processo de comunicação para obtenção de consentimentos; desenvolver e assegurar recursos para a proteção dos dados coletados e tratados; implementar processos de governança e gestão da proteção de dados e das comunicações.

Cabral finalizou dizendo que “tem muita coisa para ser feita, mas, se as empresas iniciarem seus processos na sequência certa, de forma organizada, elas conseguirão atender o que a lei determina”.



Sistema de Negócios das Indústrias Metalmecânicas SINDIMETAL/PR

Divulgue seus produtos e serviços junto às empresas representadas pelo SINDIMETAL/PR.

Inscreva-se gratuitamente no Sistema de Negócios SINDIMETAL/PR.
São mais de 2.000 empresas do ramo metalúrgico e metalmecânico que podem utilizar essa ferramenta.

Acesse o site do SINDIMETAL/PR e informe seus dados para o cadastro

www.sindimetal.com.br





O SINDIMETAL-PR TEM UM PLANO ODONTOLÓGICO IDEAL PARA CUIDAR DO SORRISO DOS TRABALHADORES DE NOSSAS EMPRESAS ASSOCIADAS!

Diferenciais para fazer os trabalhadores sorrirem



Cobertura para diversos procedimentos odontológicos.



Ampla rede de dentistas em todas as especialidades.



Liberação eletrônica dos tratamentos.



App para smartphones que facilita o uso do plano.



Investimento em segurança e tecnologia.



Garantia dos serviços prestados.



DENTALUNI®
PLANOS ODONTOLÓGICOS

A **DENTAL UNI** É O PLANO ODONTOLÓGICO DA EMPRESA ASSOCIADA **SINDIMETAL**!



São **três opções de plano** para você cuidar da saúde do sorriso da sua empresa, da prevenção aos tratamentos mais complexos, de acordo com a sua necessidade:

- Exames e Consultas
- Radiografias

- Limpezas
- Tratamento de canal e gengiva

- Extração de siso
- E muito mais!

PLANO DENTAL ESSENCIAL

Cobertura para 164 procedimentos!

R\$ **15,20**
mensais
por pessoa

PLANO DENTAL PRIME

Cobertura para 195 procedimentos!

R\$ **16,90**
mensais
por pessoa

PLANO DENTAL ELITE

Cobertura para 264 procedimentos!

R\$ **21,90**
mensais
por pessoa

TER UM PLANO ODONTOLÓGICO É MUITO MAIS BARATO DO QUE UM TRATAMENTO PARTICULAR!

Sem limite de utilização | Sem diferencial por faixa etária | Aplicativo que facilita o uso do plano
Liberação eletrônica das guias | Profissionais de todas as especialidades odontológicas
Ampla rede de atendimento

PEÇA UMA PROPOSTA PARA ADESÃO

SINDIMETAL/PR
(41) **3218.3935**

SEKTOR - Corretora de Seguros Ltda
(41) **3352.6700**

www.dentaluni.com.br/hotsite/sindimetal



SINDIMETAL/PR COMPLETA 61 ANOS DE ATIVIDADES

O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná - SINDIMETAL/PR é uma das mais expressivas entidades patronais do Estado e representa empresas dos diversos segmentos industriais do setor metalmeccânico, categoria esta que movimenta a economia paranaense.

Fundado em 30 de novembro de 1959 com o propósito de fortalecer e melhorar o relacionamento entre as empresas da categoria econômica do Estado, hoje o SINDIMETAL/PR tem como objetivo primordial fornecer apoio, representação e defesa aos interesses das indústrias do setor, missão essa reconhecida por todas as empresas associadas e filiadas ao sindicato.

Esse reconhecimento foi conquistado ao longo dessas seis décadas, fruto do trabalho sério e incansável de seus diretores e empregados, desde os primórdios.

O INÍCIO DE TUDO: A CRIAÇÃO DO SINDICATO DAS EMPRESAS

Em fevereiro de 1941, vinte industriais do setor metalmeccânico do Estado do Paraná, por convocação dos representantes da firma industrial Mueller Irmãos Ltda., se reuniram, em assembleia, a fim de deliberarem pela fundação de um sindicato da categoria no Estado.

O objetivo principal dos empresários era a formação de uma entidade que unisse a classe em torno das questões de seu próprio interesse, com o propósito de fortalecer e melhorar o entendimento entre as empresas da categoria econômica existentes no Estado.

Daquela reunião foi criada, em 04 de fevereiro de 1941, a associação profissional "Sindicato Patronal das Indústrias do Ferro e Outros Metais do Paraná" que teve, em 1943, sua denominação alterada para Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná – o SINDIMETAL/PR. Mas, ainda se tratava de uma associação.

O período foi marcado pelo desenvolvimento de

uma legislação trabalhista e abertura de uma nova fase para organização sindical no Brasil. Muitas cartas sindicais foram expedidas tanto para classe trabalhadora, quanto para a classe empresarial.

Foi em 30 de novembro de 1959 que, finalmente, o sonho de transformar aquela associação profissional em sindicato tornou-se realidade e o SINDIMETAL/PR foi oficialmente reconhecido como sindicato patronal, com sede na cidade de Curitiba, capital do Estado do Paraná, por meio da carta sindical expedida pelo Ministério do Trabalho.

Em 23 de março de 1960 filiou-se à Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP), sendo um dos sindicatos fundadores da Federação. Com o passar do tempo o SINDIMETAL/PR foi construindo seus alicerces em bases sólidas e se tornando uma das maiores entidades representativas do setor no Estado.

No entanto, ainda faltava algo essencial: um local. Nos primeiros anos após o seu reconhecimento, o sindicato ainda não tinha uma sede. As reuniões de diretoria eram realizadas no Colégio Novo Ateneu, gentilmente cedido pelo advogado do sindicato e também diretor do colégio, Milton Viana. Era naqueles bancos escolares que surgiam propostas, ideias e deliberações para o bom funcionamento da entidade sindical.

No dia 4 de fevereiro de 1941, representantes de 17 empresas metalúrgicas de Curitiba reuniram-se e fundaram a ASSOCIAÇÃO SINDICATO PATRONAL DAS INDÚSTRIAS DO FERRO E OUTROS METAIS DO PARANÁ, sob a presidência de João Muller (Foto).



Com 61 anos de atividades completados no mês de novembro, o SINDIMETAL/PR marcou seu nome como um dos primeiros sindicatos patronais do Estado do Paraná. Uma entidade sindical que muito se orgulha de seus pioneiros – um grupo de empresários que, unindo forças e dedicação, lutou pela organização e pelo fortalecimento do setor metalmecânico no Estado.



Especial SINDIMETAL/PR - 61 ANOS

A PRIMEIRA SEDE

A primeira grande conquista da entidade foi a compra de sua sede própria, em novembro de 1960, durante a gestão do presidente João de Oliveira Franco. A sede ficava num conjunto comercial localizado na Rua Monsenhor Celso, no edifício Banco Nacional do Comércio.

Foi naquele local que a primeira importante atividade do sindicato foi executada: a elaboração de um estudo sobre o custo de vida dos paranaenses, com o propósito de realizar projeções referentes a aumentos salariais a serem, posteriormente, concedidos aos empregados.

A maior função do sindicato, à época, era a realização de negociações coletivas junto aos sindicatos dos trabalhadores e a formalização das primeiras Convenções Coletivas de Trabalho do setor.

As negociações serviam, sobretudo, para aplicar aumentos salariais condizentes com o estudo do custo de vida da época; fixação do piso salarial da categoria e cláusulas sociais, entre outros.



A sede ficava num conjunto comercial localizado na Rua Monsenhor Celso, no edifício Banco Nacional do Comércio.

DO “MILAGRE ECONÔMICO” AO PROCESSO INDUSTRIAL NO PARANÁ. A CRIAÇÃO DA CIC - CIDADE INDUSTRIAL DE CURITIBA

A década de 70 trouxe um período de grandes transformações no país, com a chegada do denominado “milagre econômico brasileiro”, época que registrou recordes de crescimento no país e alavancou vários setores, sobretudo o metalmeccânico.

Em Curitiba, a criação do Polo Industrial denominado Cidade Industrial de Curitiba (CIC) promoveu expressivo crescimento na economia paranaense, impulsionando o desenvolvimento industrial no município.

Para o SINDIMETAL/PR, foi o início de um novo ciclo. Surgiam as grandes negociações coletivas e surgiram os primeiros movimentos paretistas.

Em 1983, na gestão de Gilberto Borges (in

memorian), o sindicato adquire uma nova sede, localizada na Rua Almirante Tamandaré, na qual era possível realizar as atividades e receber os empresários com mais conforto e comodidade.

MODERNIZAÇÃO E MUDANÇAS DE PARADIGMAS

O SINDIMETAL/PR foi uma entidade pioneira no Paraná e no Brasil ao desenvolver um novo modelo de negociações coletivas entre os sindicatos, formando uma Comissão de Negociação Profissional entre patrões e empregados, preocupando-se em colocar à mesa de negociação profissionais das áreas jurídica e de recursos humanos.

Ainda nesse período, foi o precursor na criação de ações voltadas à área da segurança no trabalho, para formação das Comissões Internas de Prevenção aos Acidentes de Trabalho – CIPA’s, e para conscientização dos trabalhadores em temas de importância, tendo contratado assessoria especializada na matéria.

O SINDIMETAL/PR também se mostrou inovador na discussão de questões relativas à qualidade total, atuando para o aumento da produtividade e da competitividade das indústrias em âmbito nacional e internacional, quando a palavra globalização ainda não estava em evidência.

A diretoria da época, representada pelo presidente Luiz Antonio Borges (in memorian), entendia que a modernização do setor industrial deveria englobar todos os departamentos, desde as funções de direção e chefia da entidade, estendendo-se também aos associados. Com isso, o tema certificação ISO 9000 passou a figurar entre as pautas da diretoria do sindicato.

O árduo trabalho do SINDIMETAL/PR, ao promover a capacitação das empresas do setor metalmeccânico para a obtenção de certificações de qualidade, contribuiu para uma maior visibilidade ao Estado. Com isso, novas indústrias começaram a chegar e, conseqüentemente, iniciou-se a formação do Polo Automotivo do Paraná.



Em 1989 assumia a presidência Luiz Antônio Borges (Foto), cujo foco foi a modernização do relacionamento entre sindicatos patronais e de trabalhadores. O Sindimetal passou a se preocupar em tornar-se um órgão que oferecesse uma espécie de consultoria técnica para as empresas afiliadas

Especial SINDIMETAL/PR - 61 ANOS

DÉCADA DE 90: PERÍODO MARCANTE PARA A HISTÓRIA DO SINDIMETAL/PR

O final da década 80 e a década de 90 foi um período marcado por grande agitação econômica no país, com a implantação dos Planos Cruzado, Cruzado 2, Bresser, Plano Verão, Planos Collor 1 e 2 e, finalmente, o Plano Real - programa brasileiro de estabilização econômica que promoveu o fim da inflação elevada no Brasil e instituiu a Unidade Real de Valor (URV), estabelecendo, assim, o lançamento de uma nova moeda, o real.

O grande desafio da época era o controle da hiperinflação que assolava o país e, para isso, foram utilizados diversos instrumentos econômicos e políticos.

Sob influência dos impactos dos planos e a inflação chegando a altos patamares, as negociações coletivas com o sindicato dos trabalhadores exigiam esforços redobrados. A cada mês era incorporada à CCT um Termo Aditivo correspondente ao índice de inflação do mês, e que atualizava o salário dos trabalhadores.

Mas, apesar de tanta dificuldade econômica enfrentada principalmente pelos pequenos e médios empresários, os anos 90 foram marcantes para a história do SINDIMETAL/PR.

Com a chegada a Curitiba e região metropolitana de grandes montadoras internacionais e de outras importantes indústrias nacionais, fato que causou enorme euforia no segmento metalmeccânico, o SINDIMETAL/PR criou o maior programa em benefício das indústrias paranaenses já idealizado no Estado: O Paraná Automotivo.

O escopo do programa era transformar as empresas paranaenses em potenciais fornecedoras das multinacionais que se instalariam no Estado, por meio

da modernização da produção e gestão de custos das empresas e da capacitação de seus colaboradores para atingir a escala de produção e a qualidade exigida pelas montadoras.

Para cumprir esta meta, o SINDIMETAL/PR selecionou um grupo de empresários do setor para compor a Comissão Paraná Automotivo, formada por 7 membros e presidida pelo então presidente da entidade sindical à época, Elcio José Rimi.

Esta comissão desenvolveu uma série de ações, em parceria com o Sebrae/PR, para a capacitação das empresas, entre as quais: cursos, intercâmbio entre empresas, alimentação da base de dados do setor, certificações ISO, QS e TS, cursos sobre o "lean manufacturing", ou Sistema Toyota de Produção (abordagem sistemática para identificar e eliminar o desperdício por meio da melhoria contínua, buscando qualidade total), entre outros.

Nesse período, que se estendeu até 2006, foram promovidas várias missões internacionais voltadas ao aprimoramento das atividades industriais, com destino a diversos países, como Espanha, Portugal, Inglaterra, Alemanha e França.

Visitas a entidades internacionais de apoio a pequenas e médias empresas ligadas ao setor metalmeccânico e o Salão Internacional de Equipamentos Automotivos na Espanha compuseram a programação, sempre com o propósito de aperfeiçoar conhecimentos e expandir o mercado para as indústrias locais.

O Programa Paraná Automotivo se estendeu por mais de duas gestões, até o ano de 2006, alcançando expressivos resultados para o segmento, consolidando, assim, o SINDIMETAL/PR como o propulsor da inovação nas empresas e o Estado do Paraná como um importante polo automotivo no país.



Especial SINDIMETAL/PR - 61 ANOS

COMPROMISSO SOCIAL E QUALIDADE DE VIDA

Com a diminuição da euforia pela instalação do polo automotivo no Paraná, novas demandas começaram a aparecer.

Desenvolver e apoiar programas voltados à qualidade de vida, responsabilidade social e ao bem estar dos empregadores e empregados das empresas foi o diferencial da gestão do presidente Roberto Sotomaior Karam, entre os anos de 2002 e 2010.

A diretoria acreditava que a competitividade nas indústrias não dependia tão somente da manutenção de uma tecnologia de ponta, mas sim do desenvolvimento industrial ligado ao sucesso de cada trabalhador no ambiente laboral.

Desse pensamento surgiu uma série de programas voltados à capacitação profissional dos trabalhadores, entre os quais: Redução de Acidentes no Trabalho, Projeto Saúde Bucal, cursos na área de Recursos Humanos, Finanças, Gestão Empresarial, Logística, Normas Regulamentadoras (NRs), entre outros.

Dentre as atividades desenvolvidas, algumas tiveram grande destaque: “Programa SINDIMETAL/PR Qualidade de Vida no Trabalho”, o “Programa SINDIMETAL/PR de Inclusão a Pessoas com Deficiência” e a participação no “PRAT – Programa de Redução de Acidentes de Trabalho”.

A proposta desenvolvida no Programa Qualidade de Vida era conscientizar empresários e trabalhadores quanto aos benefícios sociais e econômicos da melhor qualidade de vida no trabalho. Além disso, o programa promovia o debate nas empresas sobre o assunto, visando impulsionar a produtividade e aumentar a competitividade no setor.

Um trabalho social memorável para o sindicato foi o “Programa SINDIMETAL/PR de Inclusão a Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”. Ele tinha como objetivo oferecer treinamento profissional para que essas pessoas obtivessem a qualificação necessária para o ingresso no mercado trabalho. Grandes empresas do segmento metalmeccânico, como a Robert Bosch, Volvo, Fecial, entre outras, tornaram-se parceiras do programa, contratando profissionais certificados pelos cursos oferecidos no SINDIMETAL/PR.

Outra atividade de grande importância foi a assinatura do termo de cooperação com a FIEP, o SESI e o SENAI para implementação do “PRAT – Programa de Redução de Acidentes de Trabalho”. O foco do programa era a redução dos acidentes de trabalho no setor através da mudança comportamental e de uma metodologia de sucesso adotada em outros setores e países, como é o caso da França. O Ministério do Trabalho e Coesão Social da França, e a Universidade de Compiègne foram parceiros importantíssimos no trabalho desenvolvido.

UMA NOVA SEDE

A evolução trazida pelo tempo e o trabalho desenvolvido mostraram ao Sindicato que aquela sede, adquirida na década de 80, estava ficando pequena. Idealizando um espaço maior, mais moderno e confortável, em 2006 a diretoria efetivou a compra de um terreno no Bairro Atuba. Ao logo dos quatro anos seguintes construiu uma nova sede que chama atenção pela imponência de sua arquitetura, de autoria da arquiteta Maylin Ling.

O projeto foi inspirado no segmento metalmeccânico e toda a estrutura planejada dentro da mais moderna linha multifuncional, para garantir maior conforto e comodidade aos associados.



HISTÓRIAS DE SUCESSO

A história de sucesso do SINDIMETAL/PR está diretamente ligada à boa atuação e ao conhecimento transmitido pelos gestores que estiveram à frente da presidência da entidade. Foram visões empreendedoras que se modernizaram com o passar dos anos, mas que não abandonaram a sua principal missão: defender os interesses do setor metalmeccânico.

A gestão de Alcino de Andrade Tigrinho, que iniciou em 2010, trouxe renovação ao SINDIMETAL /PR. Em sua gestão, o atual presidente primou pela valorização do associativismo e pelo fortalecimento, produtividade e competitividade do setor, modelo de atuação que tem rendido elogios, visibilidade e homenagens à entidade.

Um desses reconhecimentos chegou por meio da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). O sindicato foi condecorado com o prêmio “Melhores Práticas Sindicais 2016” em razão da ação intitulada “Encontro Internacional de Negócios do Setor Metalmeccânico 2016”. Idealizado pelo SINDIMETAL/PR e realizado em parceria com Centro Internacional de Negócios (CIN/PR), a rodada abriu uma nova perspectiva de mercado para empresas locais e compradores internacionais.

O ineditismo do evento, por se tratar do primeiro encontro de negócios voltado ao segmento metalmeccânico no Estado, promoveu a integração de todos os Sindicatos da categoria das demais regiões do Paraná, que se uniram em prol do reerguimento das indústrias diante de uma grave crise político-econômica no país.

Atualmente, o Encontro Internacional de Negócios do Setor Metalmeccânico foi incorporado ao calendário oficial de eventos da FIEP.

A UNIÃO FAZ A FORÇA

Programas bem-sucedidos, como a rodada de negócios, intensificam o propósito da entidade em fortalecer a indústria local e promover o associativismo no segmento – a marca desta gestão.

Para o SINDIMETAL/PR, a proximidade do sindicato com as empresas representadas é o caminho mais eficiente para enfrentar os momentos de adversidade no país e superar as dificuldades.

Por isso, o sindicato vem investindo em diversas atividades como consultorias, workshops, capacitações e grupos de estudo nas áreas de Recursos Humanos, Relações Trabalhista e Sindical e Segurança do Trabalho, preparando as empresas para alcançar melhores resultados e atingir a competitividade.

Além disso, uma das mais importantes ações desenvolvidas pelo SINDIMETAL/PR é realizada por meio de seu departamento jurídico, que cumpre rigorosamente a sua função de apoiar e defender os interesses da classe patronal.

Hoje, o SINDIMETAL/PR oferece um atendimento mais individualizado às indústrias do setor metalmeccânico no que tange às mudanças e aplicação da legislação trabalhista, às negociações coletivas, entre outros.





CONSTRUINDO O FUTURO CUIDANDO DO MEIO AMBIENTE

A preocupação com o meio ambiente também é um dos pilares das atividades desenvolvidas pelo sindicato nesta gestão.

Nesse sentido, em novembro de 2012 o SINDIMETAL/PR assinou um termo de compromisso com a Secretaria do Meio Ambiente e Recursos Hídricos (SEMA) e com o Instituto Ambiental do Paraná - (IAP). Este documento previa a elaboração de uma agenda positiva e o desenvolvimento de um Plano de Logística Reversa (PLR) do setor no Estado.

Desde então, o sindicato busca sensibilizar as empresas do setor para a importância de ações que visem a proteção ambiental, como a prática da logística reversa, através de uma agenda de ações que vem sendo gradativamente realizada.

Desta forma, o SINDIMETAL/PR demonstra o seu comprometimento com a preservação do meio

ambiente. Afinal, em um mundo cada vez mais atento às questões ambientais, o setor industrial também necessita acompanhar essa tendência.



Reunião do Comitê Gestor de Logística Reversa do Setor Metalmeccânico



GRUPO DE RECURSOS HUMANOS DO SINDIMETAL/PR

O SINDIMETAL/PR convida todas as empresas associadas e filiadas para participarem conosco das reuniões e debates do Grupo RH.

FAÇA PARTE VOCÊ TAMBÉM!



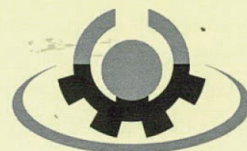
MEMORIAL DA MARCA DO SINDIMETAL

Vigor, conexão com o futuro, solidez e segurança". Assim são definidos os princípios utilizados na atual logomarca do Sindicato. Lançada em 1998, a logo possui os modernos conceitos de inteligência empresarial e tecnologia aplicada no setor.

A primeira logomarca, criada em 1960, apresentava no centro o mapa do Paraná, uma chave de fenda (representando o setor metalmeccânico e a antena elétrica (setor de material elétrico), todos envoltos pela roda dentada.

Em 1996, a logomarca sofreu a sua primeira alteração. Com a chegada das indústrias automobilísticas no Paraná, foi incluído um automóvel.

Finalmente, em 1998, chegamos a logomarca atual, apresentando símbolos gráficos conforme descritos ao lado.



- A engrenagem representa a metalurgia através das máquinas, dos equipamentos. A coroa dentada é símbolo de força, de movimento organizado.



- A engrenagem está fundida com o elemento humano, este de braços abertos e receptivo aos associados.



- A chave representa a ferramenta que move o sindicato e as empresas, e que sai dos braços dos empregados.



- A base, que é simbolizada pelo círculo aberto, representa a área de atuação da instituição em si.

A EVOLUÇÃO DA LOGOMARCA

Para acompanhar a evolução do setor no Estado, marcando cada novo ciclo, o SINDIMETAL/PR mudou a sua identidade visual. Ao longo dos seus 61 anos de história, a logomarca passou por três transformações.

A primeira logomarca, em 1960, trazia dentro de uma engrenagem o mapa do Estado do Paraná, e dentro deste, uma chave de boca representando o ferramental utilizado pelo setor metalmeccânico, e uma torre de transmissão de energia representando o segmento de material elétrico.

A segunda modificação adicionou à logomarca anterior um veículo, representando a chegada da indústria automotiva no Estado.

E, finalmente, a mudança total na identidade visual, que permanece até os dias de hoje, aconteceu em 1998. A inovação na sua marca representa a modernização e inovação chegando ao Estado.

O ser humano de braços abertos reproduzido na logomarca representa o associativismo, que é a principal missão da entidade. A marca traz o homem interagindo com as engrenagens e o ferramental e representa, assim, o novo ciclo de desenvolvimento industrial no Estado.

CERTIFICAÇÃO ISO 9000

A qualidade é o diferencial do trabalho do SINDIMETAL/PR junto aos seus representados. A busca pela certificação ISO iniciou em 1997, na gestão do presidente Elcio Jose Rimi. Em 1998 o SINDIMETAL/PR



foi recomendado a receber a ISO 9002.

Na gestão do presidente Roberto Sotomaior Karam, os trabalhos englobaram todos os processos realizados pela instituição, inclusive a gestão, ocorrendo a certificação segundo a norma ISO 9001:2000 e, após, pela ISO 9001:2008 e ISO 9001-2015, recebida na gestão do atual presidente, Alcino de Andrade Tigrinho.

Esse é o SINDIMETAL/PR, uma entidade sindical que completou, no mês de novembro, 61 anos de atividades e mantém uma postura ética e transparente, garantindo respeito, credibilidade e destaque junto à classe empresarial e buscando a excelência no atendimento e na prestação de serviços às empresas associadas e filiadas.



COMUNICADO SINDIMETAL/PR

FÉRIAS COLETIVAS

Comunicamos às empresas associadas e filiadas ao SINDIMETAL/PR, bem como aos fornecedores e demais interessados, que estaremos em férias coletivas a partir do dia 21 de dezembro de 2020, retornando nossas atividades no dia 22 de janeiro de 2021.

Desejamos a todos um Feliz natal e um Próspero Ano Novo!

Boas Festas!!

Chegou ao fim um ano de muitas dores, lutas e grandes desafios superados por todas as nações.

Mas, é certo que o desejo de dias melhores impulsiona todos para que tenham a calma e a paciência necessárias para ultrapassar, com saúde e otimismo, o ano que esta se despedindo.

É com essa emanção de energias positivas que o SINDIMETAL/PR deseja aos seus associados e filiados que o espírito de Natal esteja presente em todos os lares e corações.

Que tenham todos um Feliz Natal, acreditando e renovando a esperança em dias melhores. Que 2021 seja um ano repleto de prosperidade, saúde, e boas oportunidades!

O SINDIMETAL/PR agradece pela confiança depositada e reitera o compromisso de estar junto à classe empresarial no próximo ano, com muita dedicação e união de forças!

