

Jornal

Sindimetal



SINDIMETAL-PR

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

Nº 85 - MAIO/JUNHO- 2015

TERCEIRIZAÇÃO



LEIA NESTA EDIÇÃO:

✓ Em seu editorial, presidente do SINDIMETAL/PR comenta sobre Terceirização.

- ✓ SINDIMETAL/PR entrevista o presidente da FIEP, Edson Campagnolo - pág 3
- ✓ NR-12: Veja o que aconteceu desde a última edição-pág 5 e 6
- ✓ Especial: 50 maneiras de cortar custos- pág 7 à 9

O que dizer da terceirização...



A terceirização é o assunto do momento. Empresários comemoram, empregados esbravejam, centrais sindicais se dividem em suas opiniões, tudo na mais perfeita ordem, ou desordem, como sempre, neste país. Mas, gostaria de deixar alguns pontos para reflexão neste momento tão importante, em que mudanças estão por ocorrer:

Por que não abandonar o viés formal e legalista e passar a analisar a terceirização pela visão da sustentabilidade empresarial?

Ora, quando se fala em sustentabilidade empresarial é necessário observar três pilares básicos, que são: o respeito ao meio ambiente, a eficiência econômica e a responsabilidade social. Hoje, mais do que nunca, precisamos pensar em preservar o meio ambiente, os recursos naturais, sob pena de não termos o que deixar às gerações futuras. Em termos econômicos, é claro que o lucro faz parte do negócio, uma vez que consiste na contraprestação àquele que investiu seu esforço e capital particular no

empreendimento; não há nisto nenhum pecado. E há, ainda, a responsabilidade do empreendimento com o capital humano a ele ligado diretamente, bem como ao seu entorno.

Considerados estes três aspectos básicos e fundamentais do empreendedorismo, compactuamos com a visão da Confederação Nacional da Indústria – a CNI, de que a terceirização “é a forma moderna de organização empresarial que promove a integração de empresas no fornecimento de bens e serviços, e não uma simples modalidade de contratação de trabalhadores para burlar a legislação trabalhista ou reduzir custos da folha de pagamento”.

A terceirização não deve nem pode ser vista somente como meio de precarização do trabalho; não é verdade que a terceirização vai, automática e obrigatoriamente, reduzir salários e suprimir direitos já garantidos na legislação. Ao contrário. Os empregados da empresa contratante e da empresa contratada terão assegurados os direitos aos salários, às horas extras, ao 13º salário, às férias, e a todos os outros direitos e garantias estabelecidos na legislação trabalhista, e em acordos e convenções coletivas de suas respectivas categorias. O Projeto de Lei protege os empregados envolvidos na execução dos serviços terceirizados, pois estabelece que a empresa contratante deverá fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas que cabem à empresa contratada.

Em muitos casos, inclusive, a terceirização importa em aumento de custos, já que está na mira a excelência e a qualidade através de um serviço especializado. A globalização está instalada e as empresas, tanto tomadoras, quanto prestadoras de serviços, precisam investir e se especializar para conseguir sobreviver neste mercado competitivo, seja ele interno ou externo.

Também não se pode deixar de considerar que, tanto para o meio empresarial, quanto para o laboral, é de suma importância que a terceirização seja regulamentada e que se dê fim às inseguranças jurídicas hoje instaladas. A principal incerteza enfrentada por empresas que terceirizam é a jurídica, decorrente de possíveis passivos trabalhistas.

Diante de todo este panorama, reforço o coro daqueles que dizem que o bicho não é tão feio quanto pintam. Precisamos nos despir de antigos conceitos e pré-conceitos. Não podemos deixar que o clima e a crise de desonestidade que assolam o país contaminem todas as relações. Existe muita gente íntegra e preocupada com a sobrevivência deste nosso Brasil, e a terceirização séria e responsável pode contribuir para que as empresas, as “galinhas dos ovos de ouro”, continuem botando.

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 2014/2018

Presidente: Alcino de Andrade Tigrinho
Vice-presidente: Nelson Roberto Hübner
Vice-presidente: Lauro Pastre Junior
Vice-presidente: Guido Larsen
Vice-presidente: Adalberto Boff Cardoso

Vice-presidente: Bernardo Luiz Coelho
Vice-presidente: Antonio Gerson Fabricio
Diretor: Ruben Caetano

CONSELHO FISCAL EFETIVOS
Victor Alfredo Hogan
Edgard Calvet Gonçalves Junior
Edward Borgo

SUPLENTE
Julio Maciel
Dante Luiz Pangrácio
Danny Berté

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À FIEP

EFETIVOS
Alcino de Andrade Tigrinho
Nelson Roberto Hübner

SUPLENTE
Lauro Pastre Junior
Edsel Schwarz

CONSELHO DE EX-PRESIDENTES

Luiz Antonio Borges
Elcio Rimi
Roberto Karam

REDAÇÃO
Comunicação do Sindimetal/PR

JORNALISTA RESPONSÁVEL:
Myriam Veiga- MTB 25819
Diagramação e Fotografia: Myriam Veiga

Impressão: Editora Mona Ltda-ME -
CNPJ.: 0527.6848.0001/61
Tiragem: 3.500 exemplares

e-mail:

comunicacao@sindimetal.com.br

SITE - www.sindimetal.com.br

PRESIDENTE DA FIEP, EDSON CAMPAGNOLO COMENTA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

O SINDIMETAL/PR traz, nesta edição entrevista o presidente do Sistema Federação das Indústrias do Paraná (FIEP), Edson Campagnolo que fala sobre a Terceirização. Ele comenta sobre o trabalho realizado pela FIEP junto aos parlamentares para a aprovação da PL4330/04. Campagnolo faz um comparativo entre os projetos de terceirização adotados em outros países e o Brasil e destaca as vantagens e garantias asseguradas aos trabalhadores terceirizados no Projeto de lei. (Fotos: FIEP)



1º) Qual a posição da FIEP sobre o PL4330/2004, projeto de lei que regulamenta a Terceirização no Brasil?

A Fiep apoia e defende a aprovação do PL 4330 por considerar que ele traz diversos avanços nas relações trabalhistas. Acima de tudo, o projeto dá segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores envolvidos na terceirização, uma prática irreversível e amplamente utilizada nos processos produtivos atuais, em todo o mundo. Hoje, a falta de regras claras para a terceirização afeta tanto as empresas que contratam mão de obra terceirizada para determinadas funções quanto os trabalhadores, que nem sempre têm seus direitos preservados. Por isso, garantir essa segurança é uma forma de melhorar o ambiente de negócios no país. A Fiep tem trabalhado fortemente para mostrar esses benefícios para os parlamentares que estão analisando o projeto no Congresso Nacional. Durante a tramitação na Câmara Federal, já fizemos uma grande mobilização, oferecendo subsídios para auxiliar na tomada de decisão dos deputados, que mostraram bom senso ao aprovar a proposta. O mesmo trabalho estamos fazendo com os senadores, que também vão votar a questão.

2º) O PL 4330/04 não precariza as relações de trabalho? Não seria um retrocesso aos direitos trabalhistas previstos na legislação vigente?

De maneira alguma. Pelo contrário, dá mais segurança ao trabalhador ao descrever, de forma clara, as responsabilidades das empresas contratantes e contratadas sobre os direitos dos colaboradores terceirizados. Além disso, não suprime nenhum direito trabalhista, como férias, 13º salário e Fundo de Garantia, entre outros. E estabelece uma série de garantias para que os trabalhadores terceirizados tenham o mesmo tratamento dos funcionários das empresas contratantes do serviço. Também não acredito que a regulamentação da terceirização significará perdas salariais aos trabalhadores. Uma pesquisa realizada pela CNI (Confederação Nacional da Indústria) no ano passado, que entrevistou 2.330 indústrias, mostrou que 87,9% das empresas que se utilizam da terceirização apontam o ganho de tempo como fator mais importante para a adoção dessa prática. É óbvio que isso traz junto uma redução de custos. Mas, em 2015, falar que um trabalhador vai ser contratado para receber menos do que o mercado pratica ou para ser informal, isso não existe. O tempo vai provar que não haverá precarização do trabalho.

3º) O Sr. poderia fazer um comparativo entre o que é adotado, em termos de terceirização, pelos países da Europa e Ásia e o que se pretende no Brasil? Há chances de a iniciativa brasileira ser bem sucedida?

Como comentei, a terceirização é uma prática altamente utilizada em todo o mundo, e irreversível na maioria dos processos produtivos. Estudos mostram que 82% das grandes empresas da Europa, Ásia e América do Norte utilizam algum tipo de serviço terceirizado. Como possuem leis trabalhistas bem definidas e mais flexíveis, as empresas dessas regiões acabam levando vantagem na concorrência global. No Brasil, a pesquisa da CNI já citada mostra que quase 70% das indústrias brasileiras – incluindo aí pequenas, médias e grandes empresas – fazem uso da terceirização, com a diferença que não temos um marco regulatório sobre a questão. É interessante notar que 84% dessas empresas pretendem manter ou ampliar a utilização desse recurso nos próximos anos. A contratação de serviços terceirizados está tão integrada à estratégia das empresas que mais da metade do setor industrial brasileiro seria afetado negativamente caso se torne impossível recorrer à terceirização. Esses números mostram que a terceirização no Brasil, assim como ocorre nos processos produtivos em todo o mundo, é uma prática altamente utilizada e um instrumento importante para garantir mais competitividade às empresas. E, mesmo sem um marco regulatório, já é utilizada de maneira responsável pelas empresas nacionais. Segundo a pesquisa da CNI, 75,2% das indústrias que terceirizam observam, de forma espontânea, se a empresa contratada cumpre com os encargos e obrigações trabalhistas de seus funcionários. A aprovação de uma lei específica para essa prática também será importante para combater a informalidade, resultando na geração de mais empregos formais. Ela contribuirá para que micro e pequenas empresas, especializadas em produtos ou serviços, se insiram na rede de fornecedores de empresas maiores, ampliando sua chance de crescimento e de geração de novos empregos. Um estudo da Fiesp (Federação das Indústrias de São Paulo) estima que mais de 3 milhões de postos de trabalho serão criados no país com a regulamentação do serviço terceirizado. Por tudo isso, tenho certeza que o uso da terceirização será bem sucedido no Brasil.

4º) Há muitas divergências sobre o PL 4330/2004. Uma delas diz respeito às atividades que poderão ser terceirizadas, ou seja, o projeto libera a terceirização da atividade-fim, prática que ainda é proibida. O Sr. não acha que, se houver essa liberação, poderá acontecer uma queda de produtividade e diminuição da qualidade dos produtos e serviços prestados?

Pelo contrário. A terceirização permite aumentar a especialização em etapas específicas do processo produtivo, o que resulta em redução de custos e ganhos de eficiência. Para muitos setores industriais, não faz sentido que as empresas mantenham em seus quadros próprios profissionais para algumas funções específicas ou com demanda sazonal. Cito como exemplo a indústria da construção civil. Para a maior parte das construtoras, não é viável manter em seu quadro funcional trabalhadores para todas as etapas de uma obra, como um azulejista, que atua só na fase de acabamento. É melhor que ela contrate para essa etapa uma empresa especializada, que fará o serviço com eficiência. Mas como a legislação para essa contratação não é clara, várias empresas acabam sendo penalizadas.

5º) Outro tema bastante pertinente em relação à terceirização diz respeito à segurança do trabalhador quanto a operação de máquinas e equipamentos. O Brasil é o país mais restritivo do mundo, consideradas as determinações impostas pela NR-12. As fiscalizações estão, a cada ano, mais rigorosas. As empresas não perderiam ainda mais produtividade com a terceirização?

Concordo que a NR-12 é extremamente restritiva e um fator que reduz a competitividade da indústria brasileira. A Fiep, a CNI e várias outras entidades de representação da indústria se manifestaram a favor da revisão dessa norma, que efetivamente deve ocorrer. Mas vejo que, neste caso, a perda de produtividade está relacionada diretamente às restrições da NR-12, e não ao uso da terceirização. Como comentei, a tendência é que a ampliação do serviço terceirizado aumente a especialização de determinadas etapas dos processos produtivos, aumentando a eficiência das empresas. Quanto à segurança dos trabalhadores terceirizados, o PL 4330 estabelece claramente que eles deverão ter o mesmo tratamento dado a funcionários próprios das empresas. Portanto, não vejo possibilidades de aumento da insegurança para os trabalhadores.

6º) Quais as vantagens e garantias da regulamentação da terceirização para as indústrias e para os trabalhadores?

Com tudo o que coloquei, fica claro que o principal benefício é a segurança jurídica que a regulamentação da terceirização trará para empresas e trabalhadores. Será um importante instrumento para reduzir conflitos na Justiça do Trabalho, hoje um dos grandes entraves enfrentados pelas empresas brasileiras para que possam crescer e se tornar mais competitivas. Acima de tudo, poderá mostrar à sociedade que as relações entre capital e trabalho têm que ser mais transparentes e de confiança. Empreendedores e empregados são todos trabalhadores e dependem uns dos outros para sobreviver. São eles que, juntos, geram a riqueza que sustenta o país. É através da união de empresários e trabalhadores que vamos garantir o pleno desenvolvimento do Brasil no futuro.



Neste ano, o SINDIMETAL/PR passa a ter maior visibilidade e vínculo com os associados, promovendo um aumento na interação entre as empresas e o sindicato. Com as redes sociais implantadas, o nosso sindicato passa a agilizar cada vez mais o acesso à informação, mantendo as empresas atualizadas sobre os fatos relevantes do setor.

FACEBOOK:

<https://www.facebook.com/sindimetalpr>

YOUTUBE:

<https://www.youtube.com/channel/UCTbqZlpKquey87lRQZlgzDw>

SITE:

www.sindimetal.com.br

ISSU:

http://issuu.com/sindimetalpr/docs/jornal8_sindimetal

NR-12 NO SINDIMETAL /PR: veja o que aconteceu desde a edição da nova Norma

NR12

O Ministério do Trabalho publicou, no dia 24/12/2010, uma nova versão da Norma Regulamentadora NR-12, que versa sobre Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos. Pode-se dizer que a nova Norma objetiva:

- ✓ Trazer informações sobre boas práticas de segurança,
- ✓ Que a nova geração de máquinas seja concebida com princípios intrínsecos de segurança;
- ✓ A adequação das máquinas existentes;
- ✓ A redução das assimetrias regionais quanto à proteção dos trabalhadores;
- ✓ A redução dos acidentes típicos;
- ✓ A prevenção de doenças.

A Norma é aplicável e obrigatória em todas as fases dos processos relacionados à vida de uma máquina, ou seja, nas fases de projeto, fabricação, utilização, importação, comercialização; exposição e cessão (a qualquer título), em toda e qualquer atividade econômica onde houver a intervenção de máquinas e/ou equipamentos. As proteções, dispositivos e sistemas de segurança devem integrar as máquinas e equipamen-

tos e não podem ser considerados itens opcionais para qualquer fim.

Ainda, a norma trouxe obrigações em relação a documentação (inventário de máquinas, manuais de segurança, etc.), bem como determinou a capacitação dos operadores das máquinas.

Ocorre que o parque industrial brasileiro, quanto a máquinas e equipamentos, em sua maioria, é composto por máquinas com mais de três décadas de uso, ainda em plena atividade. É evidente que há três décadas estas máquinas não saíam da “fábrica” com as proteções necessárias aos riscos/perigos gerados pelo natural funcionamento dos mecanismos. Mas, hoje se sabe que máquinas desprotegidas nos seus mecanismos tornam-se fontes iminentes de graves danos à integridade física do patrimônio humano da empresa.

Assim, fica claro que a norma gerou impactos em todas as atividades que utilizam máquinas e/ou equipamentos, desde os mais simples até os mais complexos. E, também, não há dúvidas de que projetistas de máquinas, fabricantes, importadores, expositores, em-

presas de todos os portes usuárias de máquinas, trabalhadores, profissionais da área da segurança no trabalho, entre outros, devem estar atentos e devem conhecer profundamente as novas disposições trazidas por esta norma.

Diante deste novo cenário, o SINDIMETAL/PR promoveu uma série de eventos para sensibilização, informação e capacitação nos termos da nova NR-12.

- Desde o ano de 2011 foram realizados:
- ☑1º/06/2011 - Palestra Técnica: Conheça a NR 12 e seus Impactos na Indústria Metalmeccânica;
 - ☑09/05/2012 - “Aplicação da NR-12 para máquinas de estamparia, corte e dobra” (prensas dos diversos tipos, guilhotinas, dobradeiras/viradeiras e calandras);
 - ☑17/07/2012 - Palestra: “Aplicação da NR-12 para máquinas de usinagem” (tornos, retíficas e centros de usinagem);
 - ☑30/08/2012 - Reunião NR – 12 com associados;
 - ☑28/11/2013 – Workshop “etapas para implementação, na indústria, da norma regulamentadora NR-12” - para técnicos de segurança, de manutenção e engenheiros;

QUALIFICAÇÃO DE SOLDADORES E HOMOLOGAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE SOLDAGEM

INSPEÇÃO DE ENSAIOS NÃO-DESTRUTIVOS (ULTRASSOM – VISUAL – DIMENSIONAL – LP – PM)

IMPLANTAÇÃO/MANUTENÇÃO DE SISTEMAS DE GESTÃO ISO 9001/ISO 14001/OHSAS 18001

✓29/11/2013 – Capacitação para operadores de máquinas conforme a NR 12 - para operadores de prensas e máquinas similares;

✓25/09/2014 - Evento NR 12: aspectos técnicos da norma e linhas de fomento/financiamento;

✓29/04/2015- Palestra NR12: obrigações legais

Independentemente de todas as iniciativas da Confederação Nacional da Indústria e das Federações de Indústrias do país para alterar aspectos ou forma de aplicação da NR-12, a norma está em vigor e as fiscalizações e autuações estão ocorrendo de forma bastante incisiva. Temos notícias, quase que diárias, de empresas que estão tendo suas máquinas interditadas por não atenderem a NR-12 e, dependendo do caso, a interdição pode significar prejuízos imensos para a empresa, se não o seu fim.

Sabemos que os custos para implementação das proteções são demasiadamente elevados, mas, que justificativas utilizar frente aos argumentos de que “a saúde e segurança não podem ser negociadas”, e que “a saúde do trabalhador não tem preço”?

Portanto, as empresas devem estar atentas às adequações que necessitam ser feitas em suas máquinas e o SINDIMETAL/PR pode auxiliá-las na busca das soluções. Qual a urgência? Como diz o jargão popular: “é para ontem”...



ESPECIALISTA FALA SOBRE A NR-12 NO SINDIMETAL/PR

Não dá para fugir à realidade. Hoje, as empresas que não se adequarem às determinações impostas pela Norma Regulamentadora-NR12 estarão sujeitas a penas altíssimas caso sofram uma fiscalização do Ministério do Trabalho, ou outros órgãos fiscalizadores.

Esta orientação foi transmitida pelo especialista em segurança no trabalho da empresa Qualimath Consultoria e Treinamentos, Eng^o Marco Aurélio Alves, durante palestra promovida pelo Sindimetal/PR realizada dia 29 de abril.

O evento teve por objetivo alertar os presentes quanto aos riscos do não cumprimento dos princípios fundamentais e medidas preventivas de segurança e higiene a serem adotadas em relação à instalação, operação, manutenção e outras atividades envolvendo máquinas e equipamentos, visando a prevenção de acidentes do trabalho. É disso que trata a NR12.

Vale ressaltar que a norma foi revisada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 17 de dezembro de 2010, por meio da Portaria 197, e foi publicada a nova versão no Diário Oficial da

União no dia 24 de dezembro de 2010.

Essa revisão trouxe mais rigor no cuidado com a integridade física do trabalhador e na adequação de máquinas e equipamentos, determinando uma série de dispositivos de segurança. Tais dispositivos, apesar de efetivos, podem dificultar o manuseio das máquinas e, em alguns casos, interferir na produtividade.

Segundo Alves, hoje o Brasil é o país mais restritivo no mundo em relação à proteção de máquinas. “A adequação vai desde a compra e adequação do maquinário, muitas vezes importado, até a reescrita do manual da máquina, cumprindo rigorosamente a legislação vigente em nosso país. Caso contrário, a empresa sofrerá as punições por itens inadequados”, afirma Alves.

Diante deste quadro, o especialista sugere que as empresas intensifiquem o programa de segurança no trabalho para mostrar que estão atentas.

Alves ainda recomenda um cronograma de ações e, principalmente, uma análise preliminar de

riscos. “Recomendo, no momento em que as empresas tenham cronograma de ações que mostrem que estão estudando formas de atender adequadamente a norma. Não adianta deixar o problema de lado porque as multas irão acontecer”, finaliza.

Foto: Myriam Veiga





Durante o mês de março o SINDIMETAL/PR divulgou algumas ferramentas que podem ser adotadas pelas empresas em tempos de crise para reduzir custos com demissões.

Nesta oportunidade, e complementando as dicas já enviadas, o SINDIMETAL/PR passa a compartilhar algumas dicas para cortar custos, extraídas do texto de autoria de Mariana Iwakura, divulgado na Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios.

Dentre as 50 dicas de como cortar custos apresentadas na publicação, nós selecionamos 23. O texto na íntegra você encontra acessando o site do SINDIMETAL/PR.

50 Maneiras de cortar custos

GESTÃO

1>>> FAÇA UMA ANÁLISE DOS CUSTOS

Quando se veem em um momento de apuro, muitas empresas começam a reduzir custos sem avaliação prévia

e acabam limando recursos importantes para os resultados da companhia. Por isso, a regra é elencar todos os custos da empresa e manter um histórico deles, realizando cortes naqueles que têm menos participação no lucro. Nas multimarcas virtual OQVestir, as sócias Rosana Sperandéo e Mariana Mendes Medeiros reúnem-se mensalmente com a área financeira para analisar as despesas. “Cortamos aquilo que não afeta a produtividade e o bem-estar dos funcionários”, afirma Rosana.

2>>> DEFINA METAS DE REDUÇÃO

O planejamento estratégico da empresa deve incluir não só as metas de aumento de vendas como também as de diminuição de gastos, obtidas com o estudo dos custos. Assim é possível definir os caminhos para alcançar os índices determinados.

RECURSOS HUMANOS

3>>> CALCULE OS CUSTOS DA DEMISSÃO

Antes de demitir funcionários, coloque no papel os custos da rescisão de con-

trato. Devem-se somar a isso os gastos com contratação e treinamento de novo pessoal no futuro, quando as condições permitirem. Se o plano for trocar empregados antigos por mais jovens, também se deve considerar o tempo que estes levarão para chegar ao nível de expertise daqueles demitidos. “E, se os processos de trabalho não forem bem registrados, aqueles que deixam a empresa poderão levar embora o conhecimento construído”, diz Liana Bittencourt, diretora de marketing do Grupo Bittencourt.

4>>> ADOTE O BANCO DE HORAS

Uma alternativa para reduzir os gastos com horas extras é registrar o tempo excedente de trabalho em um banco de horas, sugere Lobrigatti, do Sebrae-SP. O empregado pode recuperar as horas trabalhadas a mais em folgas, emendas de feriados ou férias mais longas. Entretanto, a empresa deve fazer essa compensação no ano corrente. Caso contrário, é preciso remunerar o funcionário pelas horas extras, alerta Sônia Mascaro Nascimento, doutora em Direito do Trabalho pela USP.



GRUPO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS DO SINDIMETAL/PR

Participe.

Faça parte você também das reuniões do GRTS. Informe-se.



5>>> DÊ FÉRIAS COLETIVAS

Se houver necessidade de uma redução acentuada na produção, considere dar férias coletivas aos funcionários. Isso pode ser feito no final do ano ou quando há sazonalidade na demanda pelos produtos ou serviços. Assim, a empresa economiza com as despesas de manutenção da infraestrutura, como luz e água. “O período pode ou não ser descontado das férias normais dos empregados”, diz a advogada Sônia Nascimento.

6>>> ATENTE ÀS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

A empresa deve sempre tomar cuidado com as formas de contratação dos funcionários para evitar despesas com multas e processos trabalhistas. “É comum contratar quem é empregado como prestador de serviço e vice-versa”, afirma Sônia Nascimento. Dependendo da situação, a pessoa pode trabalhar como autônoma, com contrato eventual, como celetista, como temporária e por prazo determinado. Verifique se a sua empresa faz isso de maneira correta.

INFRAESTRUTURA

7>>> CORTE NAS PEQUENAS COISAS

Alguns itens, isolados, não representam um custo muito grande, mas quando somados podem pesar bastante nas finanças da empresa. Desde que foi inaugurada, a sede do site OQVestir passou por algumas mudanças: a cafeteira sofisticada, cujos sachês custavam R\$ 130 por mês, foi trocada pelo clássico sistema de coador, e o gasto, reduzido a R\$ 30 mensais. O material de limpeza, que era adquirido em um hipermercado, passou a ser comprado a granel.

8>>> ECONOMIZE NO TELEFONE

Após ter constatado um custo de telefonia elevado, José Roberto de Arruda Filho, sócio-diretor da JR&M Assessoria Contábil, instalou um software que, ligado à central telefônica, registra quais funcionários falam mais ao telefone e quais clientes demandam mais ligações. Com isso, foi feito um programa de conscientização e se obteve uma economia de 35% na conta do telefone. Outra opção para reduzir essa despesa é negociar com a empresa de telefonia um pacote mais ajustado ao perfil das ligações da empresa.

9>>> REDUZA PERDAS NA PRODUÇÃO

Para economizar no processo produtivo, minimize as perdas. Além de investir em máquinas mais modernas, é preciso conscientizar e qualificar os profissionais da linha de produção. A alta rotatividade dos funcionários colabora para a perda de qualidade de produtos de maior valor agregado, destaca Fernando Macedo, CEO Brasil da Expense Reduction Analysts.

10>>> INVISTA EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Quando as máquinas da empresa estão defasadas ou lentas demais, geram gastos com manutenção e com horas extras dos funcionários. “Muitas vezes, vale a pena considerar um financiamento para adquirir equipamentos novos”, diz Dariane Castanheira, do ProCED/FIA. Os bancos oferecem linhas de crédito subsidiadas, como o Finame.

11>>> OTIMIZE O GASTO COM ENERGIA

O gasto com energia elétrica pode ser reduzido a partir de mudanças na estrutura da empresa, nos equipamentos e nos hábitos. Na sede da OQVestir, para aproveitar melhor a luz natural, foram abertas duas janelas. As luminárias velhas foram trocadas por modelos que usam lâmpadas mais eficientes e têm espelhos para refletir a luz. A geladeira foi substituída por uma que gasta menos energia. Além disso, os funcionários são orientados a desligar a luz quando saem de um ambiente. A economia tem sido de R\$ 60 mensais, mesmo com a chegada do verão, quando o ar-condicionado fica ligado constantemente.

FINANÇAS

12>>> VERIFIQUE O REGIME TRIBUTÁRIO

É possível diminuir a quantia gasta com impostos verificando se a empresa está no enquadramento tributário adequado. Os regimes de Lucro Real, Lucro Presumido e Simples Nacional têm alíquotas diferentes, além de créditos e deduções próprios, e vale simular, com um contador, em quais enquadramentos a empresa poderia entrar e quanto pagaria neles.

13>>> ANALISE O FLUXO DE CAIXA

Para não ter de recorrer ao endividamento, faça uma análise do fluxo de caixa dos últimos 12 meses e verifique em quais períodos há baixa de vendas e necessidade de capital. Com isso, negocie com os fornecedores um remanejamento dos prazos

PESQUISA SALARIAL 2015 SINDIMETAL/PR



O SINDIMETAL/PR lançou recentemente a Pesquisa Salarial 2015. Com base nas informações das empresas, a pesquisa aponta as tendências das remunerações nas atividades industriais que compõem o setor metalmeccânico.

Para saber como adquirir a pesquisa, entre em contato com o Departamento Jurídico do Sindimetal/PR.

de pagamento, propõe Liana Bittencourt, do Grupo Bittencourt. O segredo é fazer isso com antecedência – se o remanejamento é pedido em cima da hora, quando o fornecedor já aguarda o pagamento, as chances de conseguir uma prorrogação são menores.

14>>> PLANEJE O ENDIVIDAMENTO

O endividamento pode ser um trampolim para o crescimento da empresa, mas deve ser planejado. Organize-se para pagar juros menores, evitando as opções de acesso mais fácil, porém com taxas mais altas, como o cheque especial. Compare as condições de financiamento em diversos bancos.

15>>> NEGOCIE AS TARIFAS BANCÁRIAS

Uma boa fatia da receita da empresa é usada para pagar tarifas bancárias. “Elas podem chegar a quase 1% do faturamento”, diz Dariane Castanheira, do PROCED/FIA. No entanto, as tarifas podem ser renegociadas com o banco. Para conseguir uma redução, é necessário ter controle do caixa e estar em dia com os pagamentos.

FORNECEDORES

16>>> DIVERSIFIQUE OS FORNECEDORES

Manter um só fornecedor pode significar preços mais altos e risco de faltar produto no estoque. Faça uma busca constante de outros produtores no mercado e avalie novas mercadorias, que possam substituir as que você já vende, a um custo menor, aconselha Lobrigatti, do Sebrae-SP.

17>>> REDUZA O ESTOQUE QUE NÃO TEM GIRO

Tanto a indústria como o varejo têm perdas financeiras com estoque parado. O capital aplicado no produto que não girou não rende e, além disso, há custos de armazenamento e possível redução

de preço se o produto fica deteriorado ou obsoleto. Para reduzir as perdas, a quantidade no estoque deve ser calculada de acordo com a demanda de cada ponto de venda, lembrando que lojas diferentes de uma mesma rede têm giros variados e pedem quantidades proporcionais.

MARKETING E VENDAS

18>>> INVISTA NAS REDES SOCIAIS

Como exigem baixo investimento, as redes sociais, como Orkut, Facebook e Twitter, podem ser suportes para a divulgação do produto e de promoções. É preciso, no entanto, adaptar a comunicação para as novas mídias, levando em consideração o tamanho e o formato da mensagem e o público que terá acesso a ela. Quando usar essas ferramentas, monitore a receita que ela traz. “Mesmo que o custo seja zero, a estratégia tem de gerar resultado”, afirma Lobrigatti, do Sebrae-SP.

19>>> CONCENTRE-SE NO ESTRATÉGICO

Se a opção for reduzir verba de marketing, não faça cortes horizontais, com a mesma porcentagem de redução para todos os produtos. Calcule quais itens contribuem mais para o lucro da empresa e corte no orçamento dos produtos marginais, que são responsáveis pela menor parte do lucro, sugere Sérgio Santos, coordenador da área de marketing da pós-graduação da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). Alguns itens, acrescenta, podem até receber investimento em marketing, o que irá garantir as chamadas “vacas leiteiras” da empresa.

20>>> AUTOMATIZE A FORÇA DE VENDAS

Recursos tecnológicos cada vez mais variados — e baratos — são bons instrumentos para economizar nas vendas, sobretudo quando se tem uma equipe que

passa a maior parte do tempo na rua e utiliza muito transporte e telefone. Para cortar despesas, vale recorrer à comunicação por Skype, e-mail, rádio e internet via celular. A comunicação eletrônica por escrito também diminui o risco de erros em pedidos, pois as informações ficam registradas nos e-mails.

TECNOLOGIA

21>>> ALINHE TECNOLOGIA E ESTRATÉGIA

Um hábito comum na escolha de produtos de tecnologia da informação é comprar o que há de mais desenvolvido ou o que está na moda, sem haver necessidade real para isso. É preciso alinhar a compra de equipamentos à estratégia da companhia. “Alguns negócios têm de estar na fronteira da tecnologia, porque isso precisa ser visível para o cliente. Outros devem usar uma tecnologia já testada”, diz Fernando S. Meirelles, professor titular da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

22>>> SISTEMATIZE OS PROCESSOS

Para diminuir o desperdício e as horas extras, a JR&M Assessoria Contábil desenvolveu um sistema que compila as normas e os procedimentos adotados pela empresa. A ferramenta fica na intranet e, consultada pelos funcionários, encurta o tempo dos processos e minimiza os custos.

23>>> INSTALE PROGRAMAS DE COMUNICAÇÃO

Em empresas que têm filiais ou unidades interligadas, como franquias, as ferramentas de voz sobre IP, como o Skype, podem aproximar os membros da rede de maneira mais barata, cortando ligações telefônicas. Essa foi uma solução adotada pela FastFrame/Moldura na Hora para se comunicar com as 50 unidades — entre próprias e franqueadas.



GRUPO DE RECURSOS HUMANOS DO SINDIMETAL/PR

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

FAÇA PARTE VOCÊ TAMBÉM!



SINDIMETAL-PR

Ciclo de Palestras, Debates e Reuniões

Grupo RH do SINDIMETAL/PR debate sobre cenários e estratégias para a Negociação Salarial 2015



A atual conjuntura econômica e o cenário adverso para todos os setores do país têm causado muita preocupação para as indústrias. Essa inquietação se acentua ainda mais na medida em que se aproxima o período de campanha salarial. Pensando nisso, o Sindimetal/PR promoveu um debate sobre o tema: “Cenários e Estratégias para a Negociação Coletiva 2015”. O evento acon-

teceu dia 13 de maio e faz parte da série de reuniões do Grupo de RH do Sindimetal/PR, realizadas toda segunda-feira de cada mês, na sede do sindicato.

O objetivo do debate foi alertar as empresas quanto a necessidade de elaborar, da melhor maneira possível, a sua estratégia de negociação, conhecendo a importância da preparação prévia para não cometer equívocos durante as rodadas de negociações.

O diretor do SINDIMETAL/PR, Luiz Antônio Borges, iniciou o debate fazendo uma análise de várias situações de acordos fechados em anos anteriores. Luiz trouxe exemplos de empresas que assumiram compromissos e concederam vantagens acima da sua ca-

pacidade.

“Não podemos nos comprometer com cláusulas que sejam de difícil cumprimento futuro. Para que não ocorra este tipo de situação, é fundamental a preparação prévia dos seus negociadores, sempre em sintonia com a estratégia da categoria”, afirmou Borges.

Na oportunidade, também, foi lançada a Pesquisa Salarial 2015, instrumento valioso e que pode auxiliar as empresas no processo de administração da remuneração dos seus empregados.

Empresas associadas que participarem respondendo a pesquisa terão acesso gratuito à compilação de dados. Informações sobre a pesquisa podem ser obtidas com o Departamento Jurídico do Sindimetal/PR.

Advertências, suspensões e dispensa por justa causa são temas de debates no Grupo RH do SINDIMETAL/PR



Foto: Myriam Veiga

Para manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador possui a autoridade de aplicar determinadas penalidades. Porém, esta atitude deve acontecer dentro de um senso justo e moderado. Este tema foi amplamente discutido durante a reunião do Grupo de RH, promovido pelo SINDIMETAL/PR, realizada dia 15 de abril.

Durante o encontro, a assessoria jurídica do sindicato explicou a diferença entre advertência e suspensão, falou sobre a justa causa e sua caracterização e apresentou os cuidados que a empresa deve ter antes de dispensar um empregado pelos motivos relacionados no artigo 482 da CLT.

O maior questionamento entre os profissionais do RH foi sobre a graduação da pena disciplinar. Quando se trata de suspensão, deve ser feita uma análise cuidadosa, observando caso a caso e dosando a pena aplicada em face da gravidade da falta cometida. Assuntos como dano moral, assédio sexual, critérios para a aplicação da pena, as causas para a aplicação das penalidades, entre outros, também foram destaques da reunião.



FIEP
SESI
SENAI
IEL

i de indústria.
i de impulso.

CONHEÇA HISTÓRIAS REAIS
IMPULSIONADAS PELO SISTEMA FIEP.
ACESSE:
sistemafiep.com.br

sistema fiep. nosso i é de indústria.

6º Encontro do Grupo de Trabalho Competitividade, do Projeto Articulação da Rota Estratégica do Setor Metalmeccânico, promove troca de experiências entre o segmento



Permitir a troca de experiências, promovendo uma maior interação entre os representantes do setor metalmeccânico do Estado do Paraná foi um dos objetivos do 6º Encontro de Articulação do Grupo de Trabalho Competitividade Projeto “Articulação da Rota Estratégica do Setor Metalmeccânico”, realizado dia 05 de maio, na sede do SINDIMETAL/PR.

Assuntos como “ações e alianças estratégicas para o futuro do setor industrial paranaense” também foram debatidos durante o encontro.

O vice-presidente do Sindimetal/PR, Sr. Nelson Hübner, abriu o evento compartilhando a experiência adquirida nesses 35 anos de atividades em que está à frente do Grupo Hübner no Estado. Ele explanou sobre as oportunidades e dificuldades do setor na fabricação de auto peças.

Após as considerações do Sr. Hübner, o técnico em vendas do Senai, Jean Karlis Zalite, comentou sobre o portfólio que o Instituto Senai de Tecnologia em Metalmeccânica disponibiliza para o atendimento industrial, com o propósito de reduzir custos em fabricação de componentes para as indústrias.

Segundo Zalite, o Instituto Senai de Tecnologia em Metalmeccânica está investindo em equipamentos e tecnologia de ponta para o desenvolvimento de protótipos, ferramental ou componentes, feitos em resina, com o propósito de auxiliar as empresas a baixarem custos com investimentos. Além disso, o instituto ainda oferece consultoria às empresas auxiliando o investidor a aumentar a sua produtividade.

“Hoje nosso laboratório está sendo equipado com o que há de melhor no mundo, tudo para auxiliar o setor in-

dustrial nas suas necessidades, com custos reduzidos para a indústria”, afirmou Zalite.

Ao final do encontro, a equipe técnica dos Observatórios Sesi/Senai/IEL resgatou o item de pauta que propõe a análise do documento “Propostas para Competitividade da Indústria Paranaense”. A publicação apresenta 12 fatores-chave de competitividade, que após análise do Grupo de Trabalho/Competitividade foram selecionados 04 fatores-chave de maior impacto para cada item pesquisado. Dentre os temas citados na pesquisa estão: Educação; Meio Ambiente e Sociedade; Inovação e Produtividade.

Para complementar o estudo, o vice-presidente do SINDIMETAL/PR destacou a importância de incluir no plano de trabalho informações completas e reais do fator chave “Financiamento Produtivo” que segundo ele, é um tema de fundamental importância.

O próximo encontro do Grupo “GT Competitividade” acontecerá dia 04 de agosto, às 8h30, na sede do SINDIMETAL/PR. Para maiores informações sobre o trabalho do GT Competitividade consulte o blog:<http://www.fiepr.org.br/observatorios/metal-mecanico/>

ACONTECEU ...

SINDIMETALPR traz palestra sobre Método Ocrá

Foto: Myriam Veiga



Profissionais das áreas de RH e Segurança do Trabalho das empresas associadas e filiadas ao SINDIMETAL/PR tiveram a oportunidade de conhecer o Método Ocrá para Análise e Prevenção de

Riscos. O evento aconteceu no dia 19 de março, na sede do Sindimetal/PR, durante a reunião do Grupo de Estudos em Segurança no Trabalho do Sindimetal/PR.

Na ocasião, o médico e diretor da Escola Ocrá Brasileira, Dr. Ruddy Facci, citou os principais objetivos do método que, atualmente, é a revolução na ergonomia mundial.

Dentre os objetivos estão: avaliar as condições de risco de lesões de membros superiores em função da atividade exercida; gerar ações preventivas sem queda no ritmo da produção e sem riscos; adequar os postos de trabalho; prevenir o número de trabalhadores lesionados.

AUDITORIA DE MANUTENÇÃO DO SGQ DO SINDIMETAL/PR - 29/07/2015



A Coordenação da Qualidade do SINDIMETAL/PR informa a todos os associados e filiados que no próximo dia 29/07/2015, durante todo o dia, estará acontecendo a auditoria de manutenção do seu Sistema de Gestão da Qualidade, certificado segundo a ISO 9001:2008. Caso, neste dia, as empresas necessitem falar com algum setor que esteja sendo auditado no momento da ligação, poderá ser deixado o recado na recepção do Sindicato que, no menor tempo possível, será dado o devido retorno. Agradecemos, antecipadamente, pela atenção e compreensão de todos. Mais informações com Celso Martins através do telefone (41) 3218-3935, ou e-mail institucional@sindimetal.com.br

SINDIMETAL/PR CERTIFICA 52 ALUNOS NO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Almejar uma melhor colocação no mercado de trabalho é desejo de todos. Nesse sentido quanto mais capacitado estiver o profissional, mais chances ele terá de conseguir uma promoção na empresa onde atua ou uma colocação no mercado competitivo.

Este trabalho de qualificar profissionais vem sendo desenvolvido há vários anos pelo SINDIMETAL/PR. Em 2014 o sindicato estabeleceu parceria com o SENAI Quatro Barras para ampliar o leque de opções de treinamentos existentes em nosso portfólio. E o resultado não poderia ser melhor.

Só nesses nesses dois meses (maio/junho), o SINDIMETAL/PR teve a satisfação de qualificar 52 novos alunos nos cursos de: “Ferramentas da Qualidade”; “Boas Práticas na Fabricação Mecânica”; “Qualidade no Atendimento”; “Ferramenta Poka Yoke e “Administração e Materiais- Logística e Suprimentos”, cumprindo, assim, seu objetivo de capacitar profissionais para os setores industriais do Estado.

Essa iniciativa SINDIMETAL/SENAI vai ao encontro de uma pesquisa encomendada em 2014 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) ao Ibope, na qual ao serem questionados sobre o tema 82% dos entrevistados concordam que profissionais com certificado de qualificação profissional têm salários maiores do que os que não têm.

A pesquisa destaca ainda, o reconhecimento por parte dos entrevistados de que os alunos de cursos profissionalizantes são bem ou razoavelmente bem preparados para o mercado de trabalho.

Portanto, o SINDIMETAL/PR, em sintonia com as exigências atuais, acredita e aposta na qualificação profissional como um importante meio de entrada ao mercado de trabalho.

Fotos

- 1- Ferramentas da Qualidade;
- 2- Boas Práticas na Fabricação Mecânica;
- 3- Qualidade no Atendimento;
- 4- Ferramenta Poka Yoke;
- 5- Administração de Materiais - Logística e Suprimentos.



CONFIRA AS NOVAS ASSOCIADAS DO SINDIMETAL /PR DO MÊS DE MAIO.



PRODUTOS EM AÇO INOXIDÁVEL
EXTRAINOX INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS EM AÇO LTDA.



PLASMA
SDS PLASMA FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA.

ASSOCIE-SE VOCÊ TAMBÉM. FAÇA PARTE DO SINDIMETAL/PR



SINDIMETAL/PR Treinamento



SINDIMETAL EMPRESAS

Programação de Cursos- Julho

- ✓ **Comunicação Empresarial**
Data: 01 a 03 de julho
Horário: das 8h30 às 12h00 das 13h00 às 17h30
Carga Horária: 30 horas
- ✓ **e-Social**
Data: 06 de julho
Horário: das 9h00 às 17h30
Carga Horária: 07 horas
- ✓ **Controle Ambiental**
Data: 15 a 17 de julho
Horário: das 8h30 às 12h00 das 13h00 às 17h30
Carga Horária: 24 horas
- ✓ **Gestão de Recursos Humanos**
Data: 27 a 31 de julho
Horário: das 18h30 às 22h00 - noturno
Carga Horária: 40 horas

Local: SINDIMETAL/PR - Rua Ângelo Greca, 70 - Atuba- Curitiba - PR - Tel.: (41) 3218-3935