

Jornal

Sindimetal



SINDIMETAL-PR

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

Nº 90 - MAIO/JUNHO- 2016

PRODUTIVIDADE NA INDÚSTRIA



OS NOVOS TEMPOS

LEIA NESTA EDIÇÃO:

✓ Em seu editorial, presidente do SINDIMETAL/PR comenta sobre a produtividade no Brasil - pág 2

✓ Juiz Marlos Melek ministra palestra sobre Legislação Trabalhista - pág 5

✓ Matéria de Capa: Produtividade na Indústria - pág 6 e 7

✓ Palestra fala sobre Absenteísmo e Presenteísmo - pág 8

Produtividade Brasileira



“
Aumentar
a nossa
produtividade
se torna uma
questão de
vida ou morte
para as nossas
indústrias.”

Ao pensar no que escrever neste editorial, muitas coisas me passaram pela cabeça. Falar de produtividade aqui, em nosso país, parece algo utópico, surreal. Muitas são as definições e conceitos. Muito se tem dito a respeito, mas, achei uma frase de Paul Krugman a mais interessante, que diz: “A produtividade não é tudo, mas no longo prazo é quase tudo”.

Considerada a crise na qual estamos envolvidos, é necessário que todos nós nos dediquemos cada vez mais em melhorar as nossas taxas de produtividade. Não é possível convivermos com taxas de produtividade tão ínfimas em relação aos países mais ricos e desenvolvidos.

Segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, entre 2000 e 2009, a produtividade do trabalho cresceu a uma taxa média anual de 1% sendo que, após a crise financeira de 2008, houve uma estagnação nos indicadores. Nesta década avaliada, a indústria de transformação teve queda média anual de 0,8%, o que mostra as dificuldades enfrentadas pelo setor. Quando comparamos níveis absolutos de produtividade entre a indústria extrativa, que alcançou quase 20% no quadriênio 2008/2012, e a indústria de transformação, em que a taxa não chegou a alcançar 6%, vemos o tamanho do imbróglio em que estamos metidos. E a sustentabilidade do ciclo de crescimento que marcou a economia brasileira na primeira década dos anos 2000 requer, a partir de agora, a elevação de seus níveis de produtividade.

Para comparar a produtividade no trabalho no Brasil com outros países, o IPEA usou como indicador a Produtividade Total dos Fatores (PTF), que visa indicar a eficiência com que a economia combina a totalidade de seus recursos para gerar produto.

Enquanto a PTF dos Estados Unidos, desde 1960, avançou de forma constante, crescendo 50% ao longo do período, a PTF brasileira cresceu apenas 23%. O processo brasileiro foi marcado pela subida da PTF mais acelerada que a dos demais países até 1980, seguida de um declínio em 1980 e 1990 e alguma estabilidade em 2000. A Coreia do Sul apresentou uma expansão relativamente constante, chegando em 2011 com uma PTF 90% maior que em 1960. A China manteve a sua PTF estagnada até 1980 e, a partir de então, mostra um crescimento rápido. Ao longo de todo o período, a PTF chinesa cresceu 177%.

E o que vemos é que a PTF no Brasil evoluiu muito pouco ao longo dos últimos 50 anos. Temos um desafio pela frente. Precisamos identificar e trabalhar os fatores que possam levar a nossa PTF para níveis de primeiro mundo. Aumentar a nossa produtividade se torna uma questão de vida ou morte para as nossas indústrias.

Ao trabalho!

Fonte: IPEA

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
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 Antônio Borges (in memoriam)
Elcio Rimi
Roberto Sotomaior 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: 3.000 exemplares
e-mail:
comunicacao@sindimetal.com.br
SITE - www.sindimetal.com.br

Reunião do Grupo de RH trata de assuntos ligados à CLT e ao Plano de Qualificação Profissional



O SINDIMETAL/PR, por meio do seu departamento jurídico, realizou palestra sobre assuntos de grande relevância aos profissionais de RH: alterações na CLT, ampliação da licença Paternidade, Cota de Aprendiz e Plano de Qualificação Profissional. O evento aconteceu no mês de abril, na sede do sindicato, durante o Encontro do Grupo de Recursos Humanos (GRH SINDIMETAL/PR).

A Assistente do Departamento Jurídico do sindicato, Dra. Eliziane de Medeiros Maciel, abriu a reunião comentando sobre a lei 13.257/16, que trata da ampliação da Licença Paternidade.

A lei, que passou a vigorar em 09 de março, prevê a prorrogação da licença paternidade de 05 para 20 dias aos colaboradores das empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã.

Vale destacar que esta prorrogação dependerá da empresa aderir ao programa, bem como de requerimento do empregado. Caso contrário, permanece a obrigatoriedade apenas da concessão dos cinco dias previstos no art. 7, inciso XIX da Constituição Federal, e art. 10 § 1º do Ato das Disposições Transitórias.

A mesma lei também trouxe a inclusão de dois incisos no Art. 473 da CLT, prevendo mais duas possibilidades de ausências legais que não existiam anteriormente.

A partir de agora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, bem como por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Outro assunto mencionado durante a reunião foi a Cota de Aprendiz. A Dra. Eliziane comentou sobre a audiência pública realizada no dia 03 de março, na Procuradoria Regional do Trabalho, vinculada ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que tratou sobre a fiscalização que vem ocorrendo junto às empresas que não cumprem com a cota corretamente.

Durante a audiência, o MPT informou que a fiscalização às empresas está ocorrendo mensalmente e de forma eletrônica, quando da declaração do CAGED. O sistema calcula automaticamente a cota e, em não sendo cumprida, ele detecta a irregularidade e gera uma denúncia espontânea.

Apontada a irregularidade, o Ministério do Trabalho convida a empresa a prestar esclarecimento e a cumprir a cota. Caso as determinações não sejam atendidas, a empresa será notificada e posteriormente, multada.

“Ficou claro na audiência que o Ministério do Trabalho não irá flexibilizar a legislação, pois a mesma está vigente e por este motivo as multas serão aplicadas”, explica a advogada.

Para finalizar, Dra. Eliziane alertou as empresas para que estas se atentem para o cumprimento da cota, bem como que verifiquem os aspectos trabalhistas do contrato do aprendiz, evitando, assim, possíveis fiscalizações por parte do MTE.

“Caso as empresas tenham dificuldade de realizar o cálculo para o cumprimento da cota, o departamento jurídico do SINDIMETAL/PR se coloca à disposição das empresas para auxiliá-las”, finaliza.

Segundo tema aborda Plano de Qualificação Profissional



na sede do sindicato, onde as empresas puderam sanar as suas dúvidas sobre o plano de qualificação de *deixando* - o adequado para a apreciação do sindicato dos trabalhadores.

O segundo tema abordado durante a reunião do Grupo de RH foi o Programa Qualificação Profissional, previsto na cláusula 75 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Na oportunidade, o diretor do SINDIMETAL/PR, Roberto Karam, reforçou aos presentes sobre as condições estabelecidas na CCT para atendimento do plano, bem como percentuais de pagamento do fundo de qualificação e, ainda, orientou os presentes sobre os cursos que podem integrar o plano.

Karam lembrou ainda do plantão realizado

A Cláusula 75 da CCT, com vigência até 30 de novembro de 2017, prevê que as empresas devem contribuir com 13% do salário de cada empregado para fins de treinamento, requalificação, recolocação profissional e prática de ações sócio sindicais, e pode ser atendida, neste ano de 2016, de três formas: através do pagamento do fundo ao sindicato dos trabalhadores, através da implantação, pela própria empresa, de programa de sua iniciativa, ou pelo pagamento de multa de um salário mínimo regional.



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!



Semana da Indústria:

FIEP condecora empresário do SINDIMETAL/PR com o título de Benemérito da Indústria 2016



Curitiba foi o ápice das comemorações alusivas ao Dia da Indústria no Paraná, em cerimônia que homenageou empresários do setor.

O empresário da Técnica Nacional Ltda., atual FGVTVN Brasil, Walther Tigges (in memoriam), foi condecorado pela Federação das Indústrias do Paraná (Fiep) com o título Benemérito da Indústria 2016.

A solenidade aconteceu no último dia 23 de maio, em Curitiba, e reuniu empresários e lideranças políticas e sindicais no auditório do Sistema Fiep, Campus da Indústria, encerrando com chave de ouro a programação alusiva ao Dia da Indústria, comemorado no dia 25 de maio.

Na ocasião, foram homenageados com a Medalha do Mérito Industrial do Paraná os empresários: João Carlos Perussolo, da Construtora San Remo, e Sérgio Piccinelli, da Gava e Cia Ltda. e Taba e Construções S.A.

Neste ano, os títulos de Benemérito da Indústria foram entregues à família dos empresários José Canisso e de Walther Tigges. Criada em 1975, esta condecoração é concedida como homenagem “post mor-

tem” às personalidades empresariais que tenham prestado serviços de relevância à indústria paranaense.

Walther Tigges, falecido em 2013, foi um dos primeiros associados ao SINDIMETAL/PR. Em 1962, ele se associou ao sindicato, pois já naquela época acreditava que o associativismo era a saída para a indústria nacional.

Durante a cerimônia, a filha de Tigges, Iris Van Den Bogert, recebeu das mãos do presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, o diploma de Benemérito da Indústria conferido a seu pai.

O empresário também foi agraciado com uma placa em bronze alusiva ao título recebido, que será afixada na Galeria de Honra da Fiep.

“O empresário Walther Tigges foi uma referência para a indústria do Paraná. Essa placa ficará na galeria de honra da Fiep como uma homenagem da Federação das Indústrias do Paraná ao industrial”, comen-

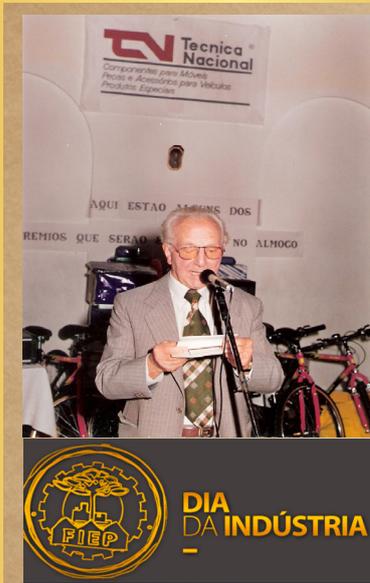
tou Edson Campagnolo, presidente da Fiep.

O diretor financeiro da FGVTVN Brasil, Antonio Gerson Fabrício discursou em nome da família de Tigges. Em seu discurso, Fabrício, relembrou o exemplo deixado por Tigges:

“Ele era uma pessoa muito correta. E se hoje a FGVTVN é uma das principais empresas do setor moveleiro do Brasil, esse fato foi graças aos valores éticos e morais que o empresário Walter Tigges fez questão de nos ensinar”, ressaltou Fabrício.

O presidente do SINDIMETAL/PR também manifestou o seu contentamento com a homenagem ao industrial:

“Esta condecoração representa o reconhecimento de um empresário do nosso setor por todo o esforço e trabalho dispendido ao longo de anos de atividades, e que muito contribuíram em prol do fortalecimento da indústria paranaense”, declarou Tigrinho.



Walther Tigges - Nascido em Lagenberg, na Alemanha, em 1919, Walther Tigges veio com a família para o Brasil logo após a 1ª Guerra Mundial. Passou a infância e boa parte de sua juventude em Curitiba. Voltou à Alemanha para estudar, mas precisou interromper seus estudos por causa da guerra. Atingido por uma granada, ficou cego.

Em 1951, retornou ao Brasil. Em 1953, fundou a Técnica Nacional Ltda., fabricando bombas de ar para bicicletas, em Curitiba. Qualidade, seriedade e honestidade sempre foram o lema da empresa, refletindo a personalidade do fundador. Foram anos de dificuldades para a família, porém, com perseverança e fé o esforço foi gradualmente recompensado.

Em 1966, a Técnica Nacional mudou-se para sede própria e expandiu sua atuação. Em 1998, a Técnica Nacional estabeleceu parceria com uma empresa italiana, a FGV Formenti & Giovenzana, do mesmo ramo de ferragens para móveis, importando e exportando produtos italianos e brasileiros. Essa parceria proporcionou a fusão das empresas em janeiro de 2000, surgindo assim, a FGVTVN BRASIL, tornando-se empresa líder de mercado com renome de qualidade.

Com um pensamento que ia além do seu tempo, acreditava que o associativismo era um poderoso instrumento de estímulo e apoio ao desenvolvimento industrial e, conseqüentemente, o caminho para o fortalecimento e união da indústria nacional. Tigges faleceu em 2013, em Curitiba, aos 94 anos.

Juiz Marlos Augusto Melek ministra palestra sobre legislação trabalhista no SINDIMETAL/PR



Se a vida de um trabalhador é repleta de incertezas e limitações, os desafios enfrentados pela classe empresarial também não são nada simples. A vida do empregador tem percalços que começam antes mesmo de abrir as portas da própria empresa, e aumentam ainda mais após o início das atividades empresariais, quando passa a enfrentar a hostilidade do Estado e os riscos judiciais que podem levá-lo a cair nas armadilhas ocultas da justiça do trabalho.

Com o objetivo de alertar a classe empresarial quanto aos perigos por trás da legislação trabalhista, o SINDIMETAL/PR convidou o juiz da 1ª Vara do Trabalho de Araucária e Campo Largo, Marlos Augusto Melek, autor do livro "Trabalhista! E agora?", para ministrar palestra sobre questões referentes às leis trabalhistas. O evento aconteceu dia 01 de junho, antecedendo a sessão de autógrafos do magistrado, na sede do SINDIMETAL/PR.

O livro "Trabalhista! E agora?" já consta na lista dos mais vendidos em algumas das principais livrarias do país, e esclarece dúvidas trabalhistas muito frequentes de empresários. O objetivo de Melek ao escrever a obra foi tentar evitar que as empresas enfrentem grandes condenações judiciais.

Durante a palestra, Melek procurou esclarecer questões como compensação de horas, assédio moral e sexual nas relações de trabalho, e um dos assuntos mais demandados na listagem do poder judiciário que é a rescisão do contrato de trabalho.

Segundo o magistrado, só em 2015 foram movidas cerca de 5 milhões de novas ações trabalhistas no Brasil, conforme os dados da pesquisa que fez junto ao Conselho Nacional de Justiça. Estes números, de acordo com o magistrado, representam em que nível se encontra a "guerra entre empregados e empregadores".

"Nesse ano, em que vivencia-

mos uma recessão econômica jamais vista no nosso país, houve um crescimento de 20 a 30% em ações na Justiça do Trabalho, um aumento de 30% de falências em janeiro e cerca de 11 milhões de desempregados no Brasil". Onde as empresas estão errando?, questiona.

Melek acredita que um dos fatores que contribuem para

o alto índice de ações é que contamos com uma CLT completamente defasada.

Para o magistrado, não basta apenas que os empresários saibam cumprir a legislação de forma a evitar demandas judiciais, mas, é preciso união de forças para buscar reformas na legislação brasileira, modernizando a CLT, que data de 1943, e flexibilizando a legislação trabalhista.

"Hoje o país precisa de reforma fiscal, tributária, previdenciária. Se o Brasil precisa passar por reformas profundas, como negar a reforma trabalhista? Nós precisamos adaptar as normas à nossa realidade. Este é o momento das federações, confederações, órgãos e instituições das indústrias intercederem de maneira muito veemente, a fim de investirem na flexibilização da legislação trabalhista. Não adianta reclamar e não se posicionar!"

Opinião dos participantes.

Os participantes que compareceram ao evento teceram muitos elogios sobre a palestra do juiz Marlos Melek. Willian Becker, gerente industrial da Tecnoplating, considerou a melhor palestra de todas que já teve oportunidade de participar no SINDIMETAL/PR.

"Já participei de vários eventos, palestras, cursos e, sem dúvida, este foi o melhor. Em um momento no qual temos a impressão de que tudo e todos estão contra nós, é inspirador perceber que existem pessoas das quais nunca esperávamos um apoio e que estão lutando por mudanças, num ambiente onde, muitas vezes, mesmo isentos da responsabilidade, somos duramente julgados, devido a um sistema arcaico onde impera o protecionismo excessivo ao empregado.", declara Willian.

José Carlos, diretor da empresa Emaster Elevadores, também parabenizou a iniciativa do SINDIMETAL/PR.

"Parabenizamos o SINDIME-

TAL/PR pelo acerto na apresentação da palestra "Trabalhista! E agora?" que nos surpreendeu pela forma de abordagem e posicionamento do palestrante", finaliza o empresário.

O empresário Edward Borgo, da empresa Tecnoplating classificou a palestra como excelente.

"O juiz nos mostrou claramente o ponto de inflexão da relação empregador/empregado. Hoje, graças ao conhecimento da lei trabalhista, somado ao correto trabalho desenvolvido pelo RH da empresa, a Tecnoplating consegue ter um bom resultado junto à Justiça do Trabalho", declara Borgo.

Para Victor Hogan, diretor da empresa Normatic, a hostilidade da justiça do trabalho com o empregador ainda é grande. "Em sua palestra, o juiz nos mostrou que, infelizmente, o mais importante para o nosso país ainda é a injustiça trabalhista", desabafa.

O empresário Adalberto Boff Cardoso, da empresa Magius, elogiou a coragem do juiz ao tratar do assunto com imparcialidade. "O juiz tem um conhecimento muito grande e nos encorajou a tomar decisões em conjunto com a Federação das Indústrias para buscarmos a modernização da CLT", ressalta Boff.

Seguindo a mesma linha de raciocínio de Adalberto Boff, o diretor da empresa Perfipar, Bernardo Luiz Coelho, salientou a importância dos representantes das indústrias discutirem com o governo a modernização da legislação trabalhista.

"Um ponto bastante relevante apresentado na palestra foi a necessidade de discussão de alternativas para que haja uma reforma trabalhista no país". Nós, que enfrentamos o dia a dia dos juizados trabalhistas, ainda notamos certa hostilidade na justiça do trabalho. Que o pensamento do juiz Melek seja transmitido para a nova geração de juizes", finaliza Bernardo.



PRODUTIVIDADE

Hoje o país tornou-se refém de um ciclo vicioso de baixa eficiência, e isso ocorre porque fatores determinantes para alavancar a produtividade no Brasil se tornaram ineficientes diante do quadro econômico que o país atravessa. Apesar disso, as empresas continuam buscando alternativas para alavancar a produtividade. Nesta edição, profissionais do Senai traçam um diagnóstico sobre a produtividade no país e como a capacitação profissional pode ser uma ferramenta capaz de auxiliar no aumento da produtividade e competitividade no mercado brasileiro.

Em época de crise o que mais se ouve falar é aumento de produtividade, mas, a verdadeira questão é saber o que realmente significa produtividade. Produtividade nada mais é do que fazer mais com menos.

Em alguns casos a produtividade é interpretada como o aumento nas vendas, mas, se as vendas aumentam, logo a produção também aumenta. Então é necessário contratar mais pessoas para trabalhar? A resposta é não.

Considerando o conceito produtividade, "mais com menos", se as vendas aumentam e, conseqüentemente, a produção também, as pessoas que temos em nosso time precisam estar preparadas e engajadas para atingir o objetivo da empresa.

Notem que a expressão aqui utilizada para o grupo de pessoas, é time. Afinal não é comum um time, que para vencer, precise escalar um atleta a mais para a partida. O resultado final, a vitória, deve vir com a sincronia daqueles que estão à frente da disputa.

Mas é claro que, se falamos em mais com menos, então também estamos afirmando que há necessidade de redução de custos, ou seja, otimização de pessoal.

Em 2015, principalmente as indústrias automotivas precisaram buscar por

alternativas legais para adequação das despesas de pessoal, o que fez com que o lay-off ficasse conhecido em todo o país.

Foram várias suspensões de contratos de trabalho (com qualificação profissional ofertada pelo Senai), vários funcionários em férias coletivas prolongadas e outros tantos com redução de jornada de trabalho e salário. Infelizmente, mesmo após essas manobras, os cortes de pessoas foram inevitáveis.

Quem teve o privilégio de permanecer com seu emprego acordou em outra realidade, a realidade da produção enxuta.

O processo que antes se fazia com cinco pessoas passa a ser realizado com um número menor, porém, o conceito de produtividade e produção enxuta passou a ser aplicado com a Filosofia Just in Time, Sistema Toyota, Filosofia Lean. Portanto, o produzir mais com menos também significa manter o mesmo padrão de qualidade; e esta deve ser intrínseca nos processos das organizações.

Mas, é preciso avaliar se o país está preparado para essa mudança de paradigma, a começar pelo governo promovendo educação de qualidade, passando pelos gestores até chegar nos trabalhadores.

Afinal, a mudança deve partir de to-

dos e, obviamente, de forma decrescente.

Em uma reportagem publicada no site Automotive Business, o Presidente da Scania dizia que de 1995 a 2013 as vendas haviam passado de 46,4 mil unidades para 82,9 mil.

Olhando esses números, podemos até pensar que o quadro de pessoas aumentou significativamente, correto? Errado.

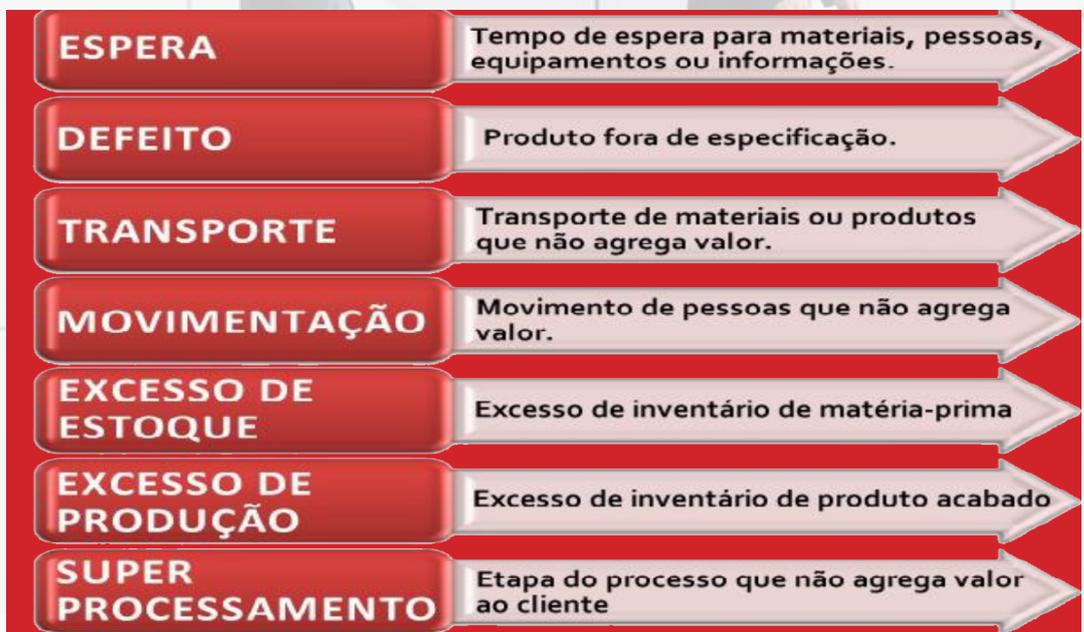
O mais impressionante é que, embora tenha ocorrido essa alavancagem nas vendas, a Scania contratou apenas em torno de 600 colaboradores dentro desse mesmo período de tempo.

Isso é produtividade e competitividade no mercado. Vale lembrar que a sua sede na Suécia é um mercado pequeno se comparado ao Brasil. Em São Bernardo (SP), a Scania tem uma fábrica onde fabrica e exporta para o mundo todo, com o mesmo padrão de qualidade do seu país de origem e, esses números ou resultados são de sua fábrica no Brasil. Mais uma vez a comprovação de fatores culturais interferindo no processo.

Mas, podemos ouvir os pensamentos: Para a Scania é fácil, alta tecnologia, padrão internacional, há anos no mercado. Vamos ver fazer milagre na indústria brasileira, principalmente as pequenas, com um cená-

Figura 1: Os sete desperdícios da Indústria.

Fonte: Gestao da industria.com



NA INDÚSTRIA

rio econômico tão negativo como esse.

Infelizmente, esse pensamento tem fundamento, mas, não deve ser o nosso direcionador.

Não importa o porte da empresa, nem sua média de faturamento, muito menos a quantidade de colaboradores que compõe sua folha.

Para o micro, médio ou grande, a questão é a eliminação de desperdício, a redução de falhas, a otimização de recursos (pessoal, financeiro, produtivo, logístico).

A figura inserida no texto retrata os sete desperdícios da indústria (de acordo com a filosofia lean) que não se referem apenas ao grande ou pequeno, mas sim a todos os portes empresariais: (vide fig 1- pág 06).

Se observarmos bem, podemos

afirmar que existem outros inúmeros desperdícios, mas podemos dizer que os primordiais hoje são o tempo e o capital humano.

Esta afirmação é embasada em uma pesquisa divulgada pela Conference Board, a qual diz que são necessários quatro trabalhadores brasileiros para produzir o mesmo que um trabalhador Americano (EUA).

Novamente entramos no entrave cultural, investimento em tecnologia, governamental, educacional, entre outros.

Portanto, vale ressaltar a importância dos seguintes itens: padronizar processos (cortando o desnecessário); desburocratizar sem perder as rédeas; otimizar recursos; evitar desperdício com matéria-prima, tempo, manutenção corretiva,

conhecer o cliente e, acima de tudo, suas necessidades; formar parceria com os fornecedores, investir em um bom Sistema de Informação Gerencial; formar e capacitar profissionais polivalentes.

Afinal, se você já sabe o que quer, precisa comunicar aos outros que trabalhem com e para você e, a partir daí, capacitá-los para que a produtividade, o objetivo e o sucesso sejam alcançados.

Nesse momento em que o país atravessa, é oportuno ressaltar a intensa frase de Darwin que diz: “não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças”.

Por Izabel Cristina dos Santos: Bacharel em Administração, Especialista em Controladoria e Finanças e Engenharia da Produção. Professora/Coordenadora da área de Gestão Industrial - Senai Quatro Barras.

Produtividade na Indústria e a capacitação Profissional



Há algumas décadas, o profissional que possuísse uma graduação em seu currículo estava com a “vida ganha”, pois, teria seu cargo dentro de uma empresa e permaneceria nele provavelmente até atingir o tempo para a tão esperada aposentadoria.

Mas, este pensamento já não se sustenta mais, justamente por conta da alta competitividade. Quem se prepara melhor aumenta as possibilidades de conseguir uma vaga, de se manter no emprego ou alcançar um cargo mais elevado. Para tanto, deve-se permanecer em formação contínua, ou seja, buscando constantes atualizações dentro de sua área, ou mesmo ampliando seu leque de conhecimento.

fechem as portas é, dentre outros fatores, investir em capacitação e treinamento.

O incentivo à formação pode ser através de bolsas de estudo, cursos, seminários, reuniões periódicas para alinhamento, etc, desde que tenha o foco na necessidade ou deficiência da empresa.

Este tipo de estratégia pode trazer muitos benefícios, como a valorização do funcionário, o desenvolvimento de competências específicas, conhecimento mais aprofundado do negócio ampliando a visão do resultado do próprio trabalho, fazendo com que os colaboradores se sintam parte do time, proporcionando a melhora no clima organizacional, gerando motivação e, conseqüentemente, o aumento da produ-

Nesta mesma corrente, as empresas que também desejam alcançar o sucesso precisam a todo momento pensar em novas maneiras de se manter no mercado e se reinventar.

Diante da crise que se instalou no país e que insiste em ficar, a saída para que muitos empresários não

tividade.

Produtividade, segundo o dicionário: 1 Qualidade ou estado de produtivo; faculdade de produzir. 2 Rendimento de uma atividade econômica em função de tempo, área, capital, pessoal e outros fatores de produção. 3 Fecundidade, fertilidade.

Seguindo este conceito de produzir mais com menos pessoal e com mais qualidade, pode ser considerado, sem dúvida nenhuma, uma vantagem competitiva.

Portanto, o processo de capacitação deve passar por todos os colaboradores da empresa, incluindo os gestores. É um planejamento que deve ser feito a longo prazo e que pode envolver tanto um programa de bolsas de estudo para graduação, pós-graduação como treinamentos corporativos, podendo contar com o auxílio de consultores internos e externos, bem como instituições como o SENAI, que oferta diversos cursos com foco na educação profissional.

É importante ter consciência de que este processo deve promover o alinhamento de ideias e a geração de oportunidades, a fim de que o conhecimento adquirido tenha aplicabilidade e possa trazer o devido retorno para a empresa.

Jaqueline França da Silva: Formada em Pedagogia, pós-graduada em Psicopedagogia e Especialista em Gestão Escolar. Orientadora Pedagógica - Senai Quatro Barras.

Absenteísmo e Presenteísmo foram os temas desenvolvidos em reunião no SINDIMETAL/PR



Uma das grandes intenções do profissional de RH ao realizar uma contratação é admitir um profissional que atenda às expectativas da organização contribuindo, assim, para a produtividade da empresa.

Ocorre que, muitas vezes, essa realidade se apresenta de outra forma.

O colaborador, pelos mais variados motivos, passa a se ausentar das atividades da empresa ou não apresentar o rendimento esperado.

Assim, reduzir o absenteísmo e o presenteísmo é hoje o grande desafio das empresas, principalmente em função dos impactos negativos causados por essas situações.

Para melhor esclarecer os profissionais de RH sobre o assunto, o SINDIMETAL/PR promoveu, no dia 12 de maio durante reunião do Grupo de RH, a palestra “Redução do Absenteísmo e Presenteísmo: aumento da produtividade”.

Ministrado pelo psicólogo, analista técnico do Sesi/PR e especialista em

Gestão Estratégica de Pessoas, Luciano Nadolny, o objetivo do debate foi expor os conceitos de absenteísmo e presenteísmo, bem como discutir o impacto desses conceitos nas organizações e de que forma as empresas podem gerir esses problemas.

Absenteísmo, de acordo com o consultor, ocorre quando o colaborador se ausenta da empresa, por vários motivos, tais como indisposição física ou psicológica para o trabalho, insatisfação com a atividade que exerce ou com o salário, além de motivos de ordem diversa.

Já o presenteísmo pode ser observado quando o trabalhador está presente na empresa, mas não desempenha suas tarefas de forma habitual. Nesta situação, ele se encontra desmotivado, desatento, deixando de produzir o esperado e comprometendo significativamente o bom andamento das atividades da empresa.

Segundo estudo apresentado por Nadolny, a gripe e o resfriado são responsáveis por 17,8% dos afastamentos, seguidos pela dor nas costas, que é responsável

por 10,5% dos afastamentos.

As estatísticas apontam que auxílios doença previdenciários (B31) correspondiam, no último estudo realizado pela UNIEPRO, a mais de 85% do custo total da Previdência, ficando em apenas 14% o custo com auxílios doença acidentários (B91).

O mesmo estudo ainda mostra que o número de acidentes de trabalho registrados na indústria em 2013 foi de 308.816.

Somente no Paraná, o número de acidentes registrados foi de 52.132, o que deixou o Estado na quarta posição do país em número de acidentes de trabalho.

Para gerir os impactos que o absenteísmo e presenteísmo causam na organização, Nadolny sugere que as empresas criem dados estatísticos sólidos para enfrentar o problema.

Além disso, o consultor afirma que, ao investir em ações preventivas e na promoção da qualidade de vida do trabalhador, aprimorando suas capacidades, a empresa irá reduzir os custos relacionados a afastamentos e acidentes de trabalho.

“Transformar dados em conhecimento e, posteriormente, em ações práticas, é tarefa do profissional de RH. Para tanto, é preciso olhar a organização como um todo, envolvendo os colaboradores na identificação das necessidades da empresa, seguindo uma linha de ação coparticipativa”, explica.

E conclui: “Desta forma, o planejamento das ações, baseado em dados confiáveis, é o que irá permitir a criação de estratégias mais eficazes para a redução do absenteísmo e presenteísmo e consequente aumento da produtividade”, finaliza.

GRUPO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS DO SINDIMETAL/PR

Participe.

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



Especialista Wilson Cerqueira ministra palestra sobre K0 - Kaizen Zero no SINDIMETAL/PR



O K0- KAIZEN ZERO, método baseado nos princípios orientais, foi apresentado aos associados e filiados do SINDIMETAL/PR durante palestra.

Kaizen é um método baseado nos princípios orientais, e que pode ser aplicado tanto na vida pessoal e familiar, quanto no ambiente de trabalho.

Neste último, consiste em eliminar ações que não agregam valor ao processo produtivo de uma organização, buscando a melhoria gradual e contínua do ambiente de trabalho, contribuindo para o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos.

Este método, denominado K0-Kaizen Zero, foi debatido durante a palestra do psicanalista, pós-graduado em Desenvolvimento de Recursos Humanos pela FGV e consultor empresarial, Wilson Pedreira de Cerqueira Filho, realizada na quinta-feira (07/04), na sede do SINDIMETAL/PR.

Segundo Wilson, a utilização do Kaizen exige um grande comprometimento de todos que fazem parte da organização, desde o presidente até os trabalhadores do chão de fábrica, de maneira a melhorar a forma de executar o trabalho com maior envolvimento de todos.

“O Kaizen Zero não visa apenas o bem da organização mas, principalmente, o bem de quem dela faz parte. O método ensina como lidar com as pessoas sem criar assédio moral, sem criar problemas. As empresas estão cheias de assédio moral. Chefes tratando mal seus subordinados, colegas de trabalho tratando mal seus pares, reuniões onde um grita com o outro. No Kaizen nós aplicamos uma metodologia de relação”, afirma.

Segundo o psicanalista, para desenvolver o método na empresa é preciso que alguns princípios sejam observados e, entre eles destaca-se:

- o trabalho coletivo prevalecerá sobre o individual;
- dar prioridade às pessoas: o colaborador é reconhecido como o elemento de grande importância na organização;
- o colaborador é estimulado a direcionar sua atividade para as metas do grupo.

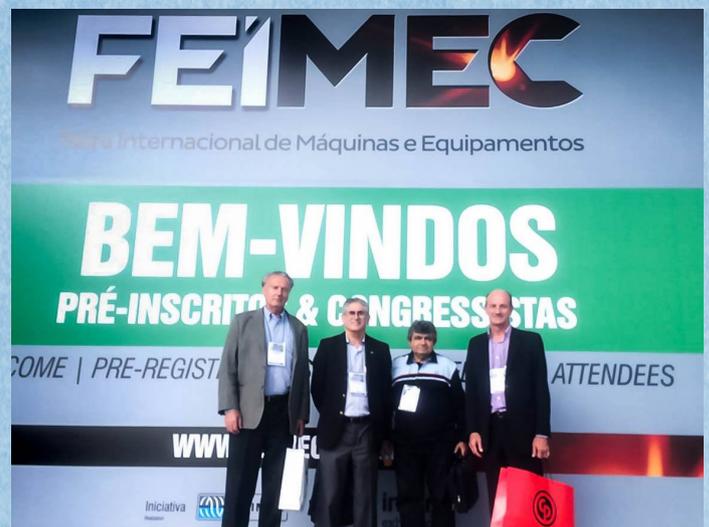
Por exemplo, se eu fechar uma sala por 10 anos, quando eu abrir novamente ela estará toda suja, porque ela não se varre sozinha. Todo os sistemas como marido/mulher, pai/filho, chefe/subordinado, tudo entra no processo de desordem natural.

Se você não investir num trabalho, pela entropia vai se

desorganizar e desaparecer.

Portanto, se você quer aumentar a produtividade da sua empresa, por exemplo, precisa pensar em produtividade todos os dias. Aquilo que você não pensa você não fala, e se você não fala, você não age”, finaliza.

Diretoria do SINDIMETAL/PR visita a FEIMEC 2016



O presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino Tigrinho, acompanhado dos diretores Nelson Hübner, Edgar Calvet e Júlio Maciel visitaram na quinta-feira (05) a FEIMEC – Feira Internacional de Máquinas e Equipamentos, evento oficial do setor de máquinas, equipamentos, peças e ferramentas.

Segundo a organização, entre os destaques da feira deste ano está a primeira demonstração de Manufatura Avançada no Brasil. Durante os cinco dias de feira, uma fábrica inteligente produzirá cerca de 250 unidades customizadas de um acessório para escritório que une as funcionalidades de portá-lápis e porta-celular, processo que dispõe de seis robôs integrados com centros de usinagem e equipamentos de gravação a laser. A Feira aconteceu entre os dias 03 a 07 de maio, em São Paulo.

SINDIMETAL/PR promove Painel de Debates sobre o tema: Gestão de Negócios em Ambiente de Crise - Aspectos Financeiros, Operacionais e Jurídicos



O SINDIMETAL/PR, por meio do seu Departamento Jurídico reuniu, no último dia 18 de maio, especialistas em direito e gestão empresarial dos escritórios Gaia Silva Gaede & Associados, Guimarães & Bordinhão, e da empresa Célere Gestão de Negócios, e promoveu um Painel de Debates sobre o tema: “Gestão de Negócios em Ambiente de Crise – Aspectos Financeiros, Operacionais e Jurídicos”. O evento aconteceu na sede do sindicato e contou com a participação de empresas associadas e filiadas ao SINDIMETAL/PR.

O objetivo do debate foi alertar os empresários sobre como gerir uma empresa em ambiente de crise. De acordo com os especialistas, num momento econômico bastante desfavorável à classe empresarial, a sobrevivência de uma organização depende da capacidade de percepção do mercado e de cenários adversos, bem como, de investimento em um bom plano de recuperação de crise.

Segundo a consultora executiva de gestão de negócios da empresa Célere Gestão de Negócios, Edineia Martins, para gerir um negócio em períodos extremamente desfavoráveis é necessário, inicialmente, estabelecer um bom diagnóstico sobre a situação da organização e as medidas possíveis para melhorar a estrutura empresarial, objetivando a retomada do controle.

“Na maioria das vezes, as empresas simplesmente partem para o endividamento para cobrir um buraco sem sequer identificar ou fazer um diagnóstico do problema. E essa falta de gestão pode levar a organização para um processo de insolvência”, declara Edineia.

A segunda fase processo é montar um plano de gerenciamento e recuperação. Para colocá-lo em prática é necessário uma metodologia de implementações que garanta a aplicação das medidas corretivas, o gerenciamento de seus efeitos colaterais e uma versão otimizada das rotinas se comparadas aos tempos normais, sem crise.

“Nessa etapa, a presença de uma liderança que seja bastante ousada e destemida no processo de comunicação e de compartilhamento do Plano de Crise é fundamental”, comenta Edineia.

O Fluxo de Caixa

Em relação à área fiscal, o empresário brasileiro, por toda a experiência adquirida em anos de atividades, tem duas certezas: a primeira é que as taxas tributárias configuram-se em um ônus fiscal muito alto, e a segunda, é que a legislação tributária é muito complexa.

Mas, será que há um caminho para a recuperação de

uma organização dentro dessa complexidade da legislação?

De acordo com a consultora do Gaia e Gaede Advogados Associados, Ana Paula Faria da Silva, há algumas medidas, administrativas e judiciais, que mesmo uma legislação complexa pode auxiliar na retomada de crédito.

Na via administrativa, tem-se a recuperação de créditos: PIS e COFINS (tomar crédito de bens essenciais que possam gerar crédito para a atividade da empresa); PIS-Importação e COFINS-Importação (Ex. ressarcimento da base de cálculo inconstitucional e do adicional de 1%); ICMS e IPI (Ex. revisão das alíquotas incidentes, tomada de crédito dos insumos) e INSS (Ex. verbas indenizatórias, RAT e 15% cooperativas).

Já pela via judicial: a discussão de tributos para obter a suspensão da sua exigência; o acesso aos sistemas SIEF, SINCOR, CONTACORPJ, AGUIA, SAPLI e pedidos de ressarcimento parados.

Segundo Ana Paula, muitos empresários procuram sanar os problemas com a folha de pagamento. “Para esses casos, há a possibilidade da folha gerar crédito às empresas. Uma das opções é analisar quais rubricas na folha estão gerando incidentes na contribuição previdenciária.

“Há situações que foram julgadas como indevidas pelo STF. Um exemplo é o aviso prévio indenizado. Então há “N” situações de recuperações de tributos, mas, para isso devemos ter uma análise concreta da situação da empresa, ressalta Ana.



Segundo Ana Paula, há várias opções para que os empresários retomem o crédito.

Aspectos Jurídicos

Quando a empresa já não possui mais condições de resolver a questão somente pela via administrativa, uma saída apresentada no painel foi a recuperação judicial, medida esta que implica em diversos procedimentos e fases pré-estabelecidos pela Lei de Recuperação Judicial nº 11.101/2005.

Segundo o advogado Dr. Maurício Guimarães, do escritório de Guimarães e Bordinhão Advogados Associados, a recuperação judicial em nada se assemelha à antiga concordata, pois, esta era imposta pelo poder judiciário a todos os credores da empresa.

“Na recuperação judicial quem decide o futuro da empresa, atualmente, não é mais o juiz, e sim a assembleia de credores que vai aprovar ou não o Plano de recuperação judicial, com base no princípio legal da preservação da empresa”, esclarece.

O advogado ainda apontou cada fase para a abertura do processo, desde o pedido da empresa até o deferimento judicial, quando o juiz, além de designar um administrador judicial –

pessoa física ou jurídica – que presidirá a assembleia de credores, determina a suspensão de todas as execuções pelo prazo de 180 dias, que podem ainda ser prorrogados.

“Este é o momento que a empresa precisa apresentar o plano de recuperação, demonstrar a forma como pretende pagar os credores, além de apresentar um laudo de avaliação de seus bens e ativos”, explica Mauricio.

Se, durante o processo de recuperação judicial, houver a rejeição do plano, por deliberação da assembleia de credores ou pelo descumprimento das obrigações assumidas no documento, o juiz decretará a falência da empresa.

De acordo com Guimarães, o aspecto jurídico é o último recurso para que as empresas busquem a recuperação dos créditos.



Convenção Coletiva de Trabalho 2016

SINDIMETAL/PR E SINDICATOS DE CONDUTORES DE VEÍCULOS FECHAM CCT 2016



O Sindimetal/PR, a Fetropar (Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná) e os sindicatos a ela filiados encerraram em abril as negociações das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's 2016).

Após três rodadas de negociações realizadas na Federação das Indústrias e na sede do SINDIMETAL/PR, as partes chegaram a um consenso e fecharam as convenções.

Em 29 de abril as CCT's foram devidamente registradas no Ministério do Trabalho e Emprego. As Convenções Coletivas estão disponíveis no site do SINDIMETAL/PR para consulta na seção reservada “CONVENÇÕES COLETIVAS”, em Categorias Diferenciadas.

CCT FETROPAR SINTRAMOTOS 2016- http://www.sindimetal.com.br/pt_convencao/cct-fetropar-sintramotos-2016/

CCT COND. VEÍCULOS DA CAPITAL E RM 2016- <http://www.sindimetal.com.br/wp-content/uploads/2016/05/CCT-SITRO-2016-registrada.pdf>

Outras informações podem ser obtidas no Departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR, com Luciana R. Lopes ou Eliziane de Medeiros Maciel, através do telefone (41) 3218-3935, ou e-mail gerencia@sindimetal.com.br / assistente.juridico@sindimetal.com.br

SINDIMETAL/PR E SINDICATO DOS TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO FECHAM CCT 2016

O SINDIMETAL/PR e o Sintespar (Sindicato dos Técnicos em Segurança do Trabalho no Paraná) fecharam no dia 08 de junho as negociações referentes à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria para o ano de 2016.

Durante a última reunião de negociação deste ano, realizada na sede do SINDIMETAL/PR, foi concedido um aumento de 10,97%. Houve um reajuste no piso salarial da categoria, que passou de R\$ 1.723,52 para R\$ 1.911,80.

A Convenção Coletiva já se encontra firmada e devidamente registrada no Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (MTPS) aguardando registro e está disponível no site do SINDIMETAL/PR para consulta, na seção de Convenções Coletivas, categorias diferenciadas.



Novas associadas do SINDIMETAL/PR
Maio/Junho 2016



Grupo Hidrau Torque



Pratic Sider

Cursos SINDIMETAL/PR

SINDIMETAL/PR qualifica as turmas nos cursos “Comunicação e Relação Interpessoal” e “Capacitação em Finanças”



Em meio à grande crise político-econômica que o país atravessa, quanto mais qualificado estiver o profissional, melhores chances terá neste mercado cada vez mais competitivo. Este trabalho de qualificar profissionais vem sendo desenvolvido há vários anos pelo SINDIMETAL/PR, e prosperou ainda mais quando estabeleceu uma parceria de sucesso com o SENAI Quatro Barras.

A partir deste convênio, o sindicato ampliou sua programação de cursos e trouxe aos associados um leque de opções de treinamentos aos profissionais que queiram realmente mostrar um diferencial nas organizações.

Nos meses de maio e junho, por exemplo, duas novas turmas foram qualificadas no Programa de Qualificação Profissional do Sindimetal 2016, certificando um total de 23 profissionais das empresas associadas e filiadas ao sindicato.

A primeira turma qualificada foi a de “Comunicação e Relação Interpessoal”. Neste curso, realizado no final do mês de abril, os profissionais aprimoraram conhecimentos, conceitos e práticas de comunicação empresarial.

O objetivo do curso, ministrado pela instrutora do Senai, Fátima Cintra, foi mostrar a importância da comunicação para a melhoria das relações interpessoais nas empresas, bem como explicar como se dá o processo de cooperação e administração de conflitos numa organização.

Segundo Fátima, competências como: habilidade na comunicação interpessoal e entre líder e subordinado, facilidade em transmitir ideias e trabalho em equipe, são diferenças cada vez mais valorizadas no ambiente empresarial. E, quanto mais as organizações investirem nessas habilidades, maior será o sucesso e os resultados positivos na produtividade.

“Para que haja uma comunicação eficaz é necessário que cada trabalhador desenvolva o autoconhecimento, se coloque no lugar do outro e que o líder tenha um elemento diferencial para o sucesso da comunicação: a empatia. Só assim, com o domínio desses recursos, ocorrerão interações mais positivas entre os colaboradores e, conseqüentemente, um melhor resultado para a empresa”, finaliza.

Já no mês de junho o curso oferecido foi o de “Capacitação em Finanças”. Na ocasião, a instrutora do Senai,



Daniella Tonussi, orientou a turma quanto aos conceitos de identificação de custos e despesas, como alcançar ponto de equilíbrio nas finanças e passou os conhecimentos sobre as ferramentas que auxiliam os gestores nas tomadas de decisões numa organização.

“A importância de aprofundar esses conhecimentos é fundamental para as empresas se manterem competitivas nesse cenário adverso. E não é apenas pensar em redução de custos, mas sim, se estão praticando o preço de venda correto entre outros. Uma boa gestão deve-se atentar para a importância de entender todo esse processo, explica Daniella.

Programação de Cursos - - Sindimetal/PR

Julho:

15 - Curso Aperfeiçoamento em Metrologia

Agosto:

04, 11, 18 e 25 - Curso Administração das Rotinas de Recursos Humanos

19 - Curso Boas Práticas de Fabricação Mecânica

Setembro:

21, 22 e 23 - Curso Administração de Materiais - Logística e Suprimentos

30 - Noções de Primeiros Socorros e Combate a Incêndio

Mais informações poderão ser obtidas no SINDIMETAL/PR através do telefone (41)3218-3935, ou e-mail: sindimetal@sindimetal.com.br, com a Sra. Gisele.