

Jornal

Sindimetal



SINDIMETAL-PR

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

Nº 92 - SETEMBRO A DEZEMBRO DE 2016



twitter



FOCO

NA

COMUNICAÇÃO



LEIA NESTA EDIÇÃO:

✓ Em seu editorial, o presidente do SINDIMETAL/PR comenta sobre os 57 anos da Entidade - pág 2

✓ Memória Sindical - Ata de Constituição do SINDIMETAL/PR - pág 3

✓ Informe Jurídico - Exclusão de acidentes de trajeto do FAP corrige regra que prejudicava empresas - pág 4

✓ Especial SINDIMETAL/PR - Como está o Processo de Comunicação Interna nas empresas? "- pág 6 a 10



“
Uma entidade
pode não nascer
forte, mas
pode se tornar
forte a partir
da comunhão de
pensamentos
e com esforços
conjuntos. Afinal,
a união faz a força!

”

SINDIMETAL/PR – 57 anos de história!

A história do SINDIMETAL/PR tem início no distante mês de maio de 1880 e envolve a passagem de D. Pedro II por Curitiba e região. A comitiva do Imperador teve a necessidade de trocar as ferraduras de alguns cavalos, que haviam se soltado e, para este serviço, se valeu de um imigrante alemão, de sobrenome Muller, que tinha habilidade no manejo da forja, e que em pouco tempo aprontou as novas ferraduras para os cavalos da carruagem imperial. Este deve ter sido um dos primeiros registros da atividade metalmeccânica no Paraná. Da fundição do ferro e do aço, a duras penas e enormes esforços, aos avanços da tecnologia de ponta.

Ao comemorar 57 anos de existência, relembramos a história de milhares de pessoas e de centenas de empresas. São 57 anos cunhados pela determinação, pelo esforço coletivo de planejar, em conjunto, um melhor posicionamento no cenário econômico, político e social.

O ano era 1941! Uma época difícil. O mundo vivia a 2ª guerra mundial. No Paraná nascia uma tímida inspiração de que dias melhores não demorariam a chegar. Um tempo histórico, no qual homens com visão de futuro se reuniram para discutir este futuro. Quis o destino que esta primeira reunião fosse capitaneada, justamente, pela empresa Muller Irmãos Ltda. Lembrem-se do ferreiro do início da nossa história? Nascia, assim, a “Associação Profissional Sindicato Patronal das Indústrias do Ferro e Outros Metais do Paraná”. O sonho de transformar a associação num sindicato só se tornou realidade 18 anos depois, quando o SINDIMETAL/PR foi reconhecido, através da Carta Sindical expedida pelo Ministério do Trabalho, em 30 de novembro de 1959.

Hoje, decorridos 57 anos, o SINDIMETAL/PR – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná – reúne empresas cujas atividades resultam em centenas de tipos de produtos, com aplicações nos mais diversos setores industriais. Grandes corporações nacionais e estrangeiras se abastecem delas, com uma infinidade de produtos de qualidade e competitividade.

É a maior entidade do setor no Estado. A área de atuação do SINDIMETAL/PR cobre mais de oitenta municípios do sul, leste e centro do Paraná.

Uma entidade pode não nascer forte, mas pode se tornar forte a partir da comunhão de pensamentos e com esforços conjuntos. Afinal, a união faz a força!

Sendo assim, deixo a todos o convite: venham somar conosco! Participem ativamente! Com vocês o SINDIMETAL/PR será muito maior!

Por fim, desejo a todos um Feliz Natal e um Ano Novo repleto de 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 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

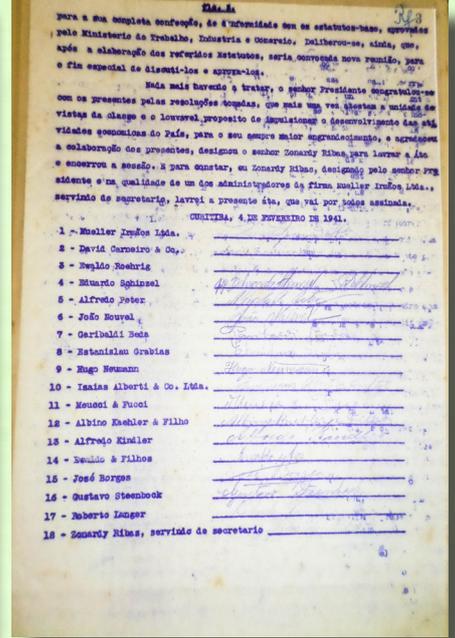
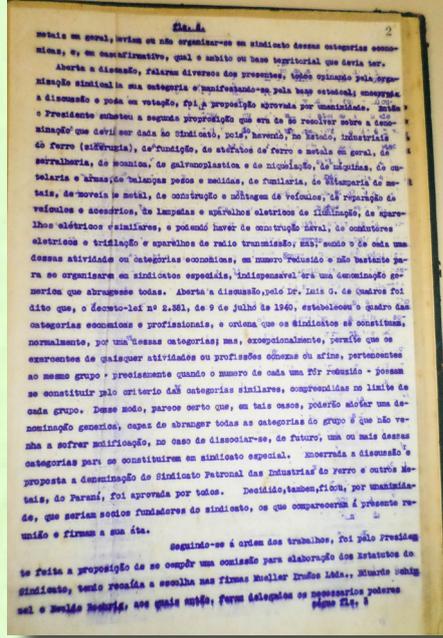
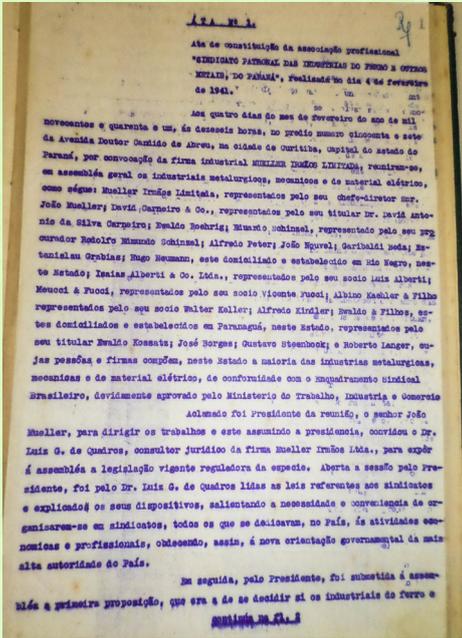
Luiz Antonio Borges (in memoriam)
Elcio Rimi
Roberto Sotomaior Karam

REDAÇÃO
Comunicação do Sindimetal/PR

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

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

Ata de Constituição do SINDIMETAL/PR- 1941



Ata de Constituição da associação profissional

“SINDICATO PATRONAL DAS INDÚSTRIAS DO FERRO E OUTROS METAIS DO PARANÁ”

A primeira ata do sindicato, na época “Sindicato Patronal das Indústrias do Ferro e Outros Metais”, foi redigida em 04 de fevereiro de 1941.

Naquele período, vinte industriais do setor metalmeccânico do Estado do Paraná, por convocação dos representantes da firma industrial “Mueller Irmãos Ltda.”, se reuniram em assembleia com o propósito de deliberarem acerca da fundação de

um sindicato da categoria no Estado.

O objetivo principal era unirem-se em defesa de seus interesses, a fim de fortalecer e melhorar o entendimento entre as categorias econômicas e produtoras no Estado.

Nesta primeira reunião, os assuntos elencados para a deliberação foram:

- 1) Efetiva fundação de sindicato da categoria, e base territorial do mesmo;
- 2) Denominação genérica capaz de abranger todas as categoriais do setor;
- 3) Composição de uma comissão para a elaboração do “Estatuto do Sindicato”.

Após debates e discussões, foi

aprovada por unanimidade a fundação do “Sindicato Patronal das Indústrias do Ferro e Outros Metais do Paraná”, cujos sócios fundadores seriam todos os industriais que compareceram à primeira reunião.

FOTOS:
Acima:
 A Ata da reunião de diretoria.
Ao lado:
 Sr. João Mueller, representante da empresa “Mueller Irmãos Ltda.” quem presidiu a reunião, em 1941. Tempos depois, o empresário foi eleito o presidente do SINDIMETAL/PR.



Exclusão de acidentes de trajeto do FAT corrige regra que prejudicava empresas

A decisão do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) de excluir os acidentes de trajeto do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) elimina grave distorção no principal instrumento de estímulo à prevenção de acidentes nas empresas. Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a alteração decidida no dia 17 de novembro torna justa a aplicação dessa ferramenta de prevenção, retirando ônus injustificado imposto às empresas que vinham sendo responsabilizadas por casos ocorridos fora do ambiente de trabalho.

“Empresas que efetivamente investiam na segurança do trabalho eram punidas por casos totalmente fora do alcance de seus programas de prevenção e sobre os quais não tinham nenhum poder de evitar”, explica Mônica Messenberg, diretora de Relações Institucionais da CNI. Ela frisa que a decisão do CNPS restaura o objetivo original do FAP em sua concepção, em 2003, que era o de estimular o setor privado a adotar programas de prevenção e de reduzir a taxa de acidentes no país, o que tem ocorrido de forma consistente.

CONTRASTE – Dados da Previdência Social mostram que o número de acidentes de trabalho a cada 100 mil trabalhadores caiu de 1.378 casos para 1.127, entre 2007 e 2014, uma redução

de 18,2%. Na contramão, a taxa de acidentes no percurso casa-trabalho-casa subiu de 210 para 233 ocorrências a cada 100 mil trabalhadores, alta de 10,9% no período. Quando se analisa os números absolutos, os acidentes de trajeto subiram de 15,2% para 20,6% dos casos registrados, representando um em cada cinco casos de acidentes de trabalho no Brasil (ver quadro).

SAIBA MAIS - O FAP tem como objetivo estimular a adoção de políticas de prevenção a acidentes pelas empresas. Assim, aquelas com melhores indicadores podem receber desconto de 50% na alíquota dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) – de 1%, 2% ou 3%, sobre a folha de pagamento, com base em índices de frequência, gravidade e custo dos acidentes. As que têm pior desempenho podem ter a alíquota majorada em até 100%. Dessa forma, aquelas com melhores índices pagam alíquota de 0,5% sobre a folha, e as piores, 6%.

Mas a regulamentação do fator, de 2009, incluiu no cálculo todas as ocorrências acidentárias, inclusive as de trajeto, penalizando todo o setor produtivo de forma indevida. A exclusão dos acidentes de trajeto do cálculo do FAP não mudará a proteção previdenciária a que tem direito o trabalhador, que continuará recebendo a mesma assistência prevista anteriormente caso

se envolva em um acidente de trajeto. O que muda é a metodologia de apuração do FAP.

OUTRAS MUDANÇAS – O CNPS deliberou outros quatro pontos relevantes para o setor privado, na reunião desta quinta-feira (17). Dentre eles, foi decidido que acidentes de trabalho que gerem afastamentos de até 15 dias – que não motivam pagamento de benefício acidentário – também serão excluídos do cálculo do FAP. A medida também contribui para a justa aplicação da norma, uma vez que tais afastamentos não implicam em gastos para a Previdência Social.

A exclusão do acidente de trajeto e do afastamento de até 15 dias do cálculo do FAP, entre outras, constava de propostas prioritárias da CNI para a redução da burocracia na legislação, fonte de insegurança jurídica para o setor privado e que vinha onerando de forma injustificada as empresas brasileiras. A decisão do CNPS ainda será publicada no Diário Oficial da União e esses novos critérios serão considerados para o FAP a ser divulgado no final de 2017.

“Empresas eram punidas por casos totalmente fora do alcance de seus programas de prevenção e sobre os quais não tinham nenhum poder de evitar” - Mônica Messenberg

Fonte: Agência CNI



Crescimento dos acidentes de trajeto entre acidentes de trabalho

Dados gerais				
Ano	Trabalhadores no mercado formal	Acidentes de Trabalho (CAT)	Acidentes de Trajeto*	(%) de CAT
2007	37.607.430	518.415	79.005	15,2
2008	39.441.566	551.023	88.742	16,1
2009	41.207.546	534.248	90.180	16,9
2010	44.068.355	529.793	95.321	18,0
2011	46.310.631	543.889	100.897	18,6
2012	47.458.712	546.222	103.040	18,9
2013	48.948.433	563.704	112.183	19,9
2014	49.571.510	559.061	115.551	20,6

Fonte: CNI, com base nos dados do MTE-RAIS e da Previdência Social

*acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa

Diretores e gerentes do SINDIMETAL/PR visitam uma das mais modernas unidades de aços planos do mundo



O presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, acompanhado dos diretores da entidade e dos gerentes do sindicato conheceram, dia 04 de novembro, uma das mais modernas unidades de transformação de aços planos no mundo, a empresa ArcelorMittal Vega, unidade São Francisco do Sul, no litoral de Santa Catarina.

Na ocasião, os empresários tiveram a oportunidade de conhecer o funcionamento da unidade.

Os convidados foram recepcionados pelo gerente de vendas industrial, Renato Lucena Caçado, que fez uma breve apresentação sobre as atividades, missão e valores da ArcelorMittal Vega, e esclareceu dúvidas dos participantes.

Na sequência, a assessora de comunicação e o especialista em assistência técnica da empresa, Eluana de Souza e Breno Storch, respectivamente, convidaram os visitantes para conhecerem todo o complexo industrial e as operações de processos avançados, tais como: decapagem, laminação a frio, recozimento em caixa, encruamento, galvanização e logística da indústria do aço.

Diretores elogiam a ArcelorMittal

O diretor da empresa Perfirpar,

Bernardo Luiz Coelho, teceu muitos elogios à ArcelorMittal e se disse bastante impressionado com o processo de produção e a razão da escolha de Santa Catarina como sede do complexo industrial.

“Tivemos a oportunidade de conhecer a maior produtora de aço do mundo. Chamou a minha atenção a limpeza, a organização, os procedimentos de segurança e o envolvimento dos funcionários na fábrica. Outro ponto muito interessante refere-se à escolha do estado de Santa Catarina para receber a unidade, já que o principal fornecedor de matéria prima deles está no Espírito Santo. A razão deu-se em função do alto grau de industrialização da região sul do Brasil, principalmente as indústrias automotivas e linha branca. Foi uma visita, sem dúvida, muito interessante”, ressalta Bernardo.

Para o diretor da empresa Magius Metalúrgica Industrial S.A, Adalberto Cardoso, o ponto que chamou sua atenção foi a preocupação da indústria com o meio ambiente.

“A equipe, de uma forma muito esclarecedora, nos transmitiu as preocupações que a empresa tem com sustentabilidade ambiental, segurança, qualidade de seus produtos e mercado de atuação desta unidade”.

“Agradeço à ArcelorMittal Vega, através do Sr. Renato, pela recepção e bom acolhimento feita aos integrantes da comitiva do SINDIMETAL/PR, finaliza Adalberto.

A ArcelorMittal Vega

Transformar o aço em laminados a frio e galvanizados faz da ArcelorMittal Vega uma das mais modernas unidades de transformação de aços planos do mundo, trazendo produtos inovadores a diversos segmentos de mercado, destacando as indústrias automotivas, de construção civil, eletrodomésticos, entre outras. A Empresa tem capacidade para produção de 93,1 milhões de toneladas de laminados por ano.



Foto: Divulgação

Foco na Comunicação



A comunicação interna, atualmente, é um dos processos mais importantes dentro de uma empresa, isso porque qualquer ação realizada em uma organização começa com comunicação.

Nesse sentido, desenvolver canais, interfaces ou uma rede de comunicações eficiente, capazes de transmitir ao colaborador a missão, os valores e as decisões da organização, obtendo sua confiança e dedicação, é um grande diferencial hoje.

Considerando as informações acima, esta edição do Jornal SINDIMETAL/PR traz a visão de dois especialistas no assunto, para orientar diretores e/ou gestores a iniciar um processo de comunicação nas empresas.

O professor Kassem Mohamed El Sayed comenta sobre o processo de comunicação e o gerente de planejamento da “Clima”, agência especializada em comunicação corporativa e endomarketing estratégico, Alexandre Hampf, discorre sobre a importância da comunicação interna em promover o relacionamento, difundir e enraizar a cultura organizacional.



No mundo das organizações, cada vez mais os gestores e líderes deverão estar ocupados em entender os membros de suas equipes e se fazer entender pelos mesmos.

Assim começamos a desmistificar a responsabilidade pelo processo de comunicação interna na vida das organizações. Digo isso porque frequentemente se imputa essa responsabilidade a uma estrutura específica e, geralmente, ligada à área de recursos humanos.

Se conseguirmos entender que a comunicação interna deve ser vista como uma malha, ou rede de canais, veículos, interfaces, fluxos de informação e que através dela poderemos reforçar ou mudar a cultura das organizações, daremos sentido à afirmação que o pai da administração moderna, Peter Drucker, nos fez:

“Pelo menos 60% de todos os problemas administrativos empresariais são originados por deficiência de comunicação”.

Ao considerarmos a afirmação acima, a prática nos leva a definir algumas ações que facilitarão o processo de comunicação dentro das empresas:

Processo de Comunicação nas Empresas

Ações:



- ✓ Conheça bem o seu público interno para saber como se dirigir com honestidade de propósito a ele;
- ✓ Você deverá analisar muito bem a cultura corporativa antes de decidir o que vai ser comunicado;
- ✓ Sua comunicação com os empregados deve servir como fonte de estímulo ao sentimento de pertença dos mesmos à empresa;
- ✓ Deve haver sempre um conteúdo que estimule o aprendizado com relação àquilo que você deseja comunicar;
- ✓ A sua comunicação, independente do nível das pessoas, deverá ser desafiadora e aguçar a criatividade;
- ✓ Ao tomar contato com a mensagem que você deseja transmitir, o sentimento das pessoas deverá ser de entusiasmo e de vontade de realizar.

Bons gestores e líderes sabem que uma comunicação clara é fundamental para criar e sustentar um clima organizacional, porém nem sempre ela ocorre como esperamos, pois, muitas vezes as informações são transmitidas de forma confusa, com omissões ou deturpações de linguagem.

É importante entender que, de uma forma geral, os gestores e líderes são verdadeiros emissores de informações, cabendo a eles terem a habilidade de entenderem e serem entendidos, para que se tenha avanço no processo. Por isso devem ter conhecimento sobre o que vai ser comunicado, para poderem esclarecer eventuais dúvidas e reforçarem a sua imagem perante o grupo de empregados.

Se existe uma receita para isso? Não é bem uma receita, e sim uma grande constatação que é a de achar o verdadeiro canal de entrada no mundo de entendimento de cada empregado no processo da comunicação, seja ela qual for, e construir a sua comunicação com base nas seguintes etapas:

Caminhos para construir uma Comunicação na Empresa

FUNÇÃO POÉTICA



✓ A primeira, chamada de função poética, tem como base atrair a atenção das pessoas com quem você deseja se comunicar;

FUNÇÃO INFORMATIVA



✓ A segunda parte seria a função informativa, que tem como objetivo informar todas as características da mensagem que você deseja comunicar;

FUNÇÃO DIRETIVA



✓ A terceira parte, a função diretiva, que deve levar o receptor da mensagem a uma ação favorável, com relação ao objeto que está sendo comunicado.

O que verdadeiramente devemos esperar como resultado de um processo eficiente de comunicação interna?

- ✓ Que ela leve o empregado a atribuir um razoável sentido à vida na organização;
- ✓ Quer motive os empregados a um processo de mobilização associado ao desenvolvimento de uma cultura voltada ao diálogo;
- ✓ Que possibilite o compartilhamento de informações adequado ao nível hierárquico das pessoas;
- ✓ Que valorize a cultura da organização, o seu sistema de crenças, ritos, valores, de forma a fortalecer o vínculo de confiança entre as pessoas;

Isto posto, podemos dizer que a sinceridade e a honestidade de propósitos na comunicação podem levar as empresas a atravessarem os mais turbulentos e ameaçadores mares da vida organizacional.

Kassem Mohamed El Sayed



Psicólogo, Mestre em Engenharia da Produção. Professor da FAE Business School em nível de Graduação e de Pós-Graduação e da UniCuritiba em nível de graduação. Consultor Organizacional e Coach em diversas organizações. Foi Assessor do SINDUSCON-PR na área de Negociação Sindical (2010/2012). Membro do Conselho Temático de Relações de Trabalho da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP). Mediador de Conflitos Familiares e de Casais. É Sócio-diretor da NUR Assessoria e Consultoria Empresarial Ltda. Email para contato: ksayed@uol.com.br e assessorianur@uol.com.br

GRUPO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS DO SINDIMETAL/PR

Participe.

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





COMO ESTÁ A ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO INTERNA NA SUA EMPRESA?



Atualmente, as empresas já perceberam a importância da Comunicação Interna em suas atividades corporativas e também para o seu dia a dia, isso é fato, mas será que todas conseguiram notar o verdadeiro potencial estratégico que tem em suas mãos?

É importante frisar que estamos vivendo uma nova era. Devemos promover o relacionamento, difundir e enraizar a cultura organizacional juntamente com os propósitos e valores de nossos colaboradores, e, por fim, gerar indicadores e resultados consistentes para a empresa.

Já se foi o tempo em que a Comunicação Interna era apenas uma simples tarefa na rotina da área de Recursos Humanos, em basicamente informar seu público interno sobre os principais acontecimentos da empresa. Claro, as atividades de baixa complexidade, como manter os canais de comunicação atualizados, não devem ser deixadas de lado, mas as energias devem ser canalizadas principalmente nas estratégias do negócio e envolvimento dos colaboradores.

É por este motivo que a área de CI (Comunicação Interna) deve trabalhar em sinergia com áreas de suporte, como RH, Qualidade, TI e, principalmente, estar próxima e alinhada com os objetivos definidos pelos executivos da organização.

Comentamos um pouco sobre estratégias, posicionamentos da área, objetivos da Comunicação Interna, mas nada disso será útil se não utilizarmos os pensamentos e conceitos corretos aliados às particularidades e recursos das ferramentas corretas. Conhecer bem o público que iremos nos relacionar é também crucial.

Falando um pouco sobre público interno, a área de CI deve estar atenta e perceber a constante evolução do formato de comunicação. Os velhos modelos devem ser repensados. Vivemos uma era da informação superficial em que as pessoas estão acostumadas a se atualizarem em 140 caracteres.

Realizar uma simples transmissão de informação, sem a preocupação de atingir de forma assertiva e segura o seu colaborador, está fora de cogitação. É preciso fomentar e promover o relacionamento, desenvolver ações atreladas aos valores individuais e criar propósitos em nossas iniciativas. Estes pontos são fundamentais para quem deseja ser assertivo em seu plano de comunicação, nas suas ações internas, campanhas, eventos ou até mesmo ao elaborar um simples comunicado.

Com este posicionamento as atividades da área de CI da sua empresa serão percebidas como de grande valor para o seu negócio e colaboradores. E, acreditamos muito nessa nova proposta inteligente, envolvente e participativa da nova Comunicação Interna.

E estamos certos que com uma visão diferencia-

da, envolvente, dinâmica e propósitos, os resultados dos aparecerão com muito mais qualidade e de forma natural.

É com essa filosofia que nossos clientes estão reinventando suas áreas e obtendo excelentes resultados! E aí, que tal aproximar e mudar a forma de relacionamento dos seus colaboradores?

Alexandre Hampf

Gerente de Planejamento da Clima, agência especializada em Comunicação Corporativa e Endomarketing estratégico, focada em desenvolver soluções de comunicação para médias e grandes empresas em todo o Brasil.



30/11/1959 a 30/11/2016

SINDIMETAL-PR

57 Anos

Ciclo de Palestras, Debates e Reuniões

Reunião do Grupo de RH do SINDIMETAL/PR de setembro, debate a “Comunicação nas Relações Trabalhistas e Sindicais”



Não é de hoje que as empresas buscam o envolvimento de seus trabalhadores nas atividades e objetivos do negócio. Porém, este ainda é um grande desafio a ser superado pelos CEOs, profissionais de RH e líderes da empresa, na medida em que o sucesso deste engajamento depende, e muito, da boa comunicação entre as partes. Nesse sentido, a informação assume um papel de extrema importância nesse processo. Como, então, manter ou implantar uma comunicação eficaz nas relações do trabalho?

Este foi o tema apresentado durante a reunião do Grupo de RH neste mês de setembro, que aconteceu dia 20, na sede do SINDIMETAL/PR.

Na ocasião, o consultor e professor da FAE Business School, Kassem Mohamed El Sayed, fez uma análise sobre comunicação interna nas empresas e qual o impacto deste

processo nas relações de trabalho.

Comunicação interna, de acordo com o professor, é uma rede, ou ainda, um sistema de canais, veículos ou interfaces de fluxo de informações globais que tem por desafio informar, conscientizar, mobilizar, motivar e transformar o relacionamento dentro das organizações.

“Essa rede deve ser muito bem acertada, definindo qual o melhor canal para se comunicar com o empregado, e que deve ser comandada por alguém forte na empresa. E o RH será o artífice no processo. Ele que vai achar o melhor método e técnica para transformar o relacionamento dentro das empresas, o que exigirá deste profissional um posicionamento menos operacional e mais estratégico”, declara o professor.

Segundo Sayed, para que haja uma eficácia neste processo é necessário que os profissionais envolvidos se atentem para pontos importantes, tais como: conhecer seu público e ser honesto ao informar; ser agente da mudança e intérprete da cultura organizacional; não subestimar o poder da cultura corporativa; estimular nos colaboradores o sentimento de pertencimento; encorajar o aprendizado e o crescimento contínuo das pessoas; criar um clima que estimule desafios e a criatividade e inspirar o entusiasmo.

“Comunicação interna é pele a pele, é olho no olho, é calçar o sapato de segurança, andar pela fábrica e conversar com o empregado. Além disso, é preciso manter uma relação de proximidade com o colaborador. Se a empresa não fizer isso, tem alguém que fará isso por ela!”, finaliza Sayed.

Encontro no SINDIMETAL/PR

Energias Renováveis é tema de reunião no SINDIMETAL/PR



O SINDIMETAL/PR recebeu, dia 18 de agosto, representantes da Secretaria de Estado de Assuntos Estratégicos – SEAE, COPEL e FOMENTO PARANÁ para falar sobre o Programa Paranaense de Energias Renováveis “Iluminando o Futuro”.

O Objetivo do programa, segundo os representantes do Governo, é promover e incentivar a produção e o consumo de energia de fontes renováveis através de pequenas



indústrias produtoras de energia, contribuindo com o desenvolvimento sustentável no âmbito do Estado do Paraná, com prioridade para as regiões de menor desenvolvimento humano.

Por energia de fontes renováveis entende-se a energia elétrica de fonte solar, eólica, biomassas, biogás e hidráulica gerada em Centrais de Geração Hidrelétrica – CGHs e Pequenas Centrais Hidrelétricas – PCHs.

Ciclo de Palestras, Debates e Reuniões

Em outubro, reunião de RH do SINDIMETAL/PR trouxe o tema “Saúde Mental no Trabalho”

O ambiente de trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo. Os desafios cotidianos, a incessante busca por resultados e uma rotina que exige cada vez mais do profissional, aliada a fatores pessoais, vem aumentando, significativamente, a incidência de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.

Este assunto foi amplamente discutido durante a reunião do Grupo de RH, realizada no dia 26 de outubro, na sede do SINDIMETAL/PR.

Na ocasião, o advogado e engenheiro de segurança no trabalho, Rodrigo Meister de Almeida, ministrou palestra sobre o Tema: “Saúde Mental no Trabalho” apresentando aos participantes dados e conclusões sobre os impactos que as doenças mentais causam aos trabalhadores e, conseqüentemente, às organizações

De acordo Rodrigo, estudos do Ministério da Previdência Social apontam os riscos psicossociais como a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Já a organização Mundial de Saúde (OMS) alerta que, até 2020, a depressão será a segunda maior causa de incapacitação para o trabalho.

“Atualmente, nós temos um aumento significativo dos afastamentos, com ou sem nexos no trabalho, ligados a doenças da psique. A ansiedade, a depressão e o estresse são hoje a terceira maior causa de afastamento no Brasil. Conhecendo esses dados, não tem como não nos preocuparmos com isso”, afirma.

Rodrigo acredita que se a indústria adotar uma abordagem preventiva sobre o assunto, melhores serão as chances de redução de gastos gerados pelos afastamentos por distúrbios psíquicos dos trabalhadores, e de um melhor resultado nos negócios.

“É o famoso slogan “Saúde para o trabalhador é saúde da indústria”. Porém, trabalhadores doentes implicam em uma organização doente”, ressalta.

Programa Cuide +

Durante a reunião, Rodrigo apresentou também o “Modelo Sesi de Avaliação de Riscos Psicossociais”, método desenvolvido pela Equipe Técnica do Sesi/PR, que objetiva emitir um diagnóstico acerca de transtornos mentais que se apresentam nas empresas e encontrar meios para a prevenção.

Por meio de questionários, os pesquisadores identificam os riscos psicossociais na empresa trazendo possíveis propostas de monitoramento dos riscos no local de trabalho.

“Vale lembrar que, para garantir que as medidas sejam adequadas e eficazes, é necessário o envolvimento



não apenas dos gestores, mas, sobretudo, dos colaboradores, alcançando assim melhores resultados”, finaliza Rodrigo



Novas associadas do SINDIMETAL/PR



<http://www.barbieridobrasil.com.br/>



<http://www.latal.com.br/>



<http://www.daikenelevadores.com.br/>



<http://www.http://engemoldes.com.br/>

Seja você também um associado!

Grupo de RH do SINDIMETAL/PR fecha as reuniões do ano debatendo o tema “Engajamento: O desafio de se reinventar”



estar mental seria a capacidade da empresa de dar e receber feedback interna e externamente; e o bem estar emocional seria o relacionamento, a cultura, o que a empresa tem como sua missão. Estes três fatores formam o bem estar geral de uma organização”, declara.

Fábيا salientou a importância de se considerar, no quesito bem estar emocional da empresa, o engajamento de seus colaboradores. Para ela, engajamento vai além do comprometimento, engajamento é o vínculo, a conexão entre colaborador e empresa e o quanto os valores internos do colaborador correspondem aos da empresa, refletindo na contribuição efetiva deste empregado para o

crescimento da organização.

Neste cenário de crise econômica, associado às transformações que ocorrem no mundo corporativo, a busca pelo engajamento dos colaboradores é um dos grandes desafios das empresas no que tange à gestão de pessoas e à obtenção de resultados nos negócios. Mas, como manter uma equipe unida, realizada profissionalmente e motivada diante de uma rotina, muitas vezes exaustiva, e em meio a um cenário conturbado e de grandes transformações?

Desenvolver este conceito nas organizações foi o tema discutido durante a reunião do Grupo de RH do SINDIMETAL/PR, realizada no dia 17 de novembro, na sede do sindicato.

Finalizando as atividades do Grupo de RH deste ano, o SINDIMETAL/PR convidou a executiva comercial da empresa AON, Fábيا Carvalho, que comentou sobre conceitos de engajamento e os motivos para desenvolvê-lo nas organizações.

Segundo Fábيا, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apresenta um conceito de saúde amplo, que engloba bem estar físico, mental e emocional.

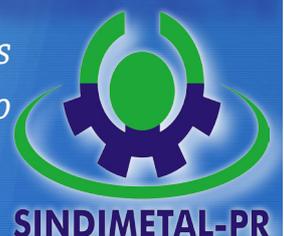
“Transpondo este conceito para uma organização, teríamos como o bem estar físico a lucratividade; o bem



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!



Ciclo de Palestras, Debates e Reuniões

Para ilustrar esta ideia, a palestrante citou um estudo da AON que comprovou que um acréscimo de 5% no nível de engajamento dos colaboradores se reflete em até 3% a mais de receita para a empresa no ano seguinte. Estes dados comprovam o quanto o engajamento é fator decisivo para o sucesso de uma organização.

Durante a reunião, a executiva ressaltou quais são os três comportamentos que definem o quanto uma equipe está alinhada à empresa.

“Um colaborador engajado tem comportamentos bem característicos, que são: falar positivamente sobre a organização que trabalha; um real senso de pertencimento à organização; demonstrar esforço extra, pois, o propósito dele é o mesmo da empresa. Portanto, a junção desses comportamentos forma o engajamento”, explica.

De acordo com a palestrante, existem duas formas

de se obter engajamento: a positiva e a negativa. A forma positiva trata-se de desenvolver no colaborador sentimentos positivos em relação à empresa, despertando nele o senso de pertencimento e real conexão entre seus propósitos e os da empresa. A forma negativa se dá pelo medo, pela pressão, ou seja, o colaborador se mostra engajado por temer a perda do emprego. “Esta última pode até mostrar resultados, porém estes são imediatos, de curto prazo”, afirma.

Por fim, Fábria resalta que o engajamento depende de três fatores: individuais, relacionados à corporação e os que se referem à liderança. “Todos esses exercem papel fundamental no desenvolvimento do engajamento em seus colaboradores, porém, traduzindo em números, 66% dessa prática depende essencialmente da corporação e de uma boa liderança, os outros 33% estão relacionados a fatores internos do indivíduo” finaliza.

Incentivo à Indústria - SINDIMETAL/PR

Você quer aumentar a produtividade da sua empresa?

BRASIL MAIS PRODUTIVO



Para empresas Associadas

- ✓ Quanto vale aumentar a produtividade da sua empresa em pelo menos 20%? Pagar R\$ 3.000,00 por esse resultado é muito, ou é pouco?
- ✓ Você já trabalhou em sua empresa as ferramentas da Manufatura Enxuta, buscando a redução dos 7 desperdícios mais comuns (superprodução, transporte, inventário, defeitos, tempo de espera, excesso de processamento e movimento)? Pagou mais, ou menos que R\$ 3.000,00 neste trabalho?
- ✓ Sua empresa possui entre 11 e 200 empregados?
- ✓ Em caso afirmativo, você está habilitado a participar do **PROGRAMA "BRASIL MAIS PRODUTIVO"**. Você o conhece?

Através deste programa, que tem um custo total de R\$ 18.000,00 por empresa, você tem a oportunidade de contar com 120 horas de consultoria tecnológica realizada pelo SENAI, pagando apenas R\$ 3.000,00.

O restante do valor, ou seja, R\$ 15.000,00, será totalmente subsidiado.

E, ainda: os R\$ 3.000,00 podem ser negociados com o SENAI na sua forma de pagamento.

O número de vagas é limitado. Não perca esta oportunidade!

Está interessado em participar do projeto? Faça contato com o Senai/PR, através do e-mail:

brasilmaisprodutivo@senai.br, informando ser empresa associada ao SINDIMETAL/PR.

COMUNICADO SINDIMETAL/PR

Comunicamos às empresas associadas e filiadas, bem como aos nossos fornecedores que estaremos em férias coletivas a partir do dia 19 de dezembro, retornando nossas atividades dia 20 de janeiro de 2017.

Desejamos a todos

**FELIZ NATAL
E UM
PRÓSPERO ANO NOVO!**



Programa de Qualificação Profissional do SINDIMETAL/PR qualificando seis novas turmas



Boas Práticas de Fabricação Mecânica



Formação e Desenvolvimento Gerencial



Administração de Materiais – Logística e Suprimentos



**Aperfeiçoamento em Legislação e Rotinas
Trabalhistas**



Controle da Qualidade



Gestão de Custos Industriais

Grças à excelência na parceria entre SINDIMETAL/PR E SENAI, o Programa de Qualificação Profissional do SINDIMETAL/PR certificou, nos quatro últimos meses do ano, cerca de 70 profissionais das empresas associadas e filiadas ao sindicato.

Boas Práticas de Fabricação Mecânica.

No dia 19 de agosto a turma certificada foi a do curso “Boas Práticas de Fabricação Mecânica”. A capacitação teve como objetivo desenvolver, nos participantes, competências relativas à manutenção e ao uso adequado de ferramentas manuais, auxiliá-los a entender procedimentos de qualidade do produto, além de estimular a qualidade e produtividade nas operações importantes para o processo produtivo.

“Além disso, os participantes puderam aprender sobre os 8 “S” das boas práticas de fabricação mecânica, que são: senso de organização; eliminação do supérfluo; senso de arrumação; senso de limpeza; senso de padronização; senso de disciplina; senso de treinar, buscando sempre capacitação profissional; eliminar perdas; e realizar com determinação e união, disse o instrutor do Senai Rodrigo Rocha Germano.

Formação e Desenvolvimento Gerencial

No início do mês de setembro, 13 profissionais receberam certificação no curso de Formação e Desenvolvimento Gerencial. O objetivo do curso foi apresentar aos participantes conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para uma boa gestão e desenvolvimento de um líder.

Durante o curso, foram detalhadas questões sobre a missão de uma liderança, os erros básicos na área de gestão, formas de como agregar as capacidades técnicas, administrativas e sua capacidade de relacionamento interpessoal e, ainda, como administrar conflitos e problemas para exercer a liderança.

“Todo profissional inicia um trabalho de liderança por conta da sua capacidade técnica. Mas, quando ele assume um cargo de liderança, ele passa a ter duas proficiências a mais, que são as de administração e de relacionamento interpessoal. Portanto, o objetivo deste curso é equilibrar essas três capacidades deste profissional para que exerça uma boa gestão”, explica o professor Ariosto Fabiano de Moraes.

Curso de Administração de Materiais – Logística e Suprimentos.

Ainda em setembro, 11 profissionais participaram do Curso de Administração de Materiais – Logística e Suprimentos.

Foram três dias de atividades, nos quais os participantes aprenderam sobre: natureza da administração de materiais; planejamento e controle da produção, entre outros.

“Trouxe para a turma conceitos de como organizar a indústria para atender suas demandas, ter um bom planejamento de produção, custos e também novos conceitos empregados em relação ao desenvolvimento de

Cursos SINDIMETAL/PR

estratégias para manter um bom relacionamento com o fornecedor, disse o instrutor Fábio José da Maia.

Aperfeiçoamento em Legislação e Rotinas Trabalhistas

Com o propósito de facilitar e ampliar os conhecimentos sobre Legislação e as Rotinas Trabalhistas aos profissionais de RH, o SINDIMETAL/PR promoveu, de 17 a 20 de outubro, em parceria com o Senai/PR, o curso “Aperfeiçoamento em Legislação e Rotinas Trabalhistas”.

Os profissionais que participaram do curso puderam atualizar seus conhecimentos sobre temas pertinentes à legislação e que impactam nas rotinas do setor, entre os quais: admissão, manutenção do contrato de trabalho, desligamento/rescisão, folgas, entre outros.

“Controle da Qualidade”

No mês de novembro, duas novas turmas foram certificadas. A primeira delas foi no curso “Controle da Qualidade”. O objetivo principal do curso, segundo o coordenador e instrutor do Senai Adolfo Herke Junior, foi aprimorar o conhecimento da turma sobre o conceito de qualidade e as ferramentas aplicáveis, essencialmente, em análise, medição e controle de produtos.

“Gestão de Custos Industriais “

Fechando as atividades de 2016, 10 profissionais foram certificados no Curso de Gestão de Custos Industriais.

O curso apresentou os conceitos e técnicas para análise, planejamento e controle de custos de manufatura, distinção de custos e despesas, redução de gastos, ponto de equilíbrio, margem de contribuição, estratégias para trabalhar o preço de venda do produto, entre outros.

Programação de Cursos 2017- SINDIMETAL/PR



O SINDIMETAL/PR lançou, neste mês de novembro, o livreto com a Programação de Cursos 2017. Para o próximo ano, o SINDIMETAL/PR, em parceria com o Senai, ofereceu 23 novos cursos destinados aos profissionais das empresas associadas e filiadas ao sindicato, e comunidade.

Não perca tempo! O livreto já está disponível na sede do sindicato ou pelo site no endereço: <http://www.sindimetal.com.br/wp-content/uploads/2016/11/Sindimetal-Livreto-2017.pdf>

Informações sobre inscrições ou necessidades de treinamento podem ser obtidas com a colaboradora Gisele Alves de Santana, por meio do telefone (41) 3218-3935 ou por e-mail sindimetal@sindimetal.com.br



Prêmio FIESP

SINDIMETAL/PR é homenageado durante a cerimônia de premiação “Melhores Práticas Sindicais 2016”

SINDIMETAL/PR obteve o reconhecimento pela ação intitulada “Encontro de Negócios Internacional do Setor Metalmeccânico 2016”, evento realizado pelo sindicato em parceria com a FIEP.



O presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, Sueli Herman (membro do conselho Setorial da Indústria do Vestuário e Têxtil da Fiep); Mauro Pereira Schwartzburd (coordenador do Conselho Setorial da Indústria da Madeira da Fiep), acompanhados da representante da FIEP, Valdileia Morais Pinheiro e do diretor Titular da Central de Serviços da FIESP, Paulo Henrique Schoueri, foram homenageados.

O SINDIMETAL/PR, representado por seu presidente, Alcino de Andrade Tigrinho, foi homenageado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) durante a solenidade de entrega do Prêmio “Melhores Práticas Sindicais 2016”. A condecoração foi em razão da ação intitulada “Encontro de Negócios Internacional do Setor Metalmeccânico 2016”, evento realizado em parceria com a Fiesp, por meio do Centro Internacional de Negócios (CIN/PR).

A cerimônia de entrega dos prêmios aconteceu dia 17 de novembro, na sede da Fiesp, em São Paulo, e reuniu lideranças políticas, além de presidentes de sindicatos e representantes de federações patronais.

O prêmio “Melhores Práticas Sindicais”, que está em sua quarta edição, é uma iniciativa da Fiesp e tem por objetivo identificar e valorizar as ações e projetos desenvolvidos pelos sindicatos, além de promover a troca de experiências, o aprendizado contínuo e o incentivo à realização de novas ações.

Muito honrado com a condecoração, o presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, afirma que a homenagem é fruto da seriedade e do compromisso do sindicato com as empresas associadas e filiadas à entidade.

“O reconhecimento por parte da Fiesp em relação ao nosso evento “Encontro de Negócios Internacional” reforça ainda mais o nosso compromisso e esforço em prol da com-

petitividade e fortalecimento das indústrias paranaenses. “Estou muito honrado e tenho certeza que esta homenagem é mais um incentivo a desenvolvermos cada vez mais ações inovadoras como esta, visando sempre o aprimoramento do setor metalmeccânico em nosso Estado”, declara Tigrinho.

O 1º Encontro de Negócios Internacional do Setor Metalmeccânico

O I Encontro Internacional de Negócios do Setor Metalmeccânico, realizado nos dias 22 e 23 de junho, em Curitiba, trouxe excelentes oportunidades de negócios para as indústrias paranaenses.

O evento teve por objetivo

estreitar relações comerciais com países latino-americanos, abrindo novas perspectivas de mercado entre empresas locais e potenciais compradores externos.

Organizado pelo SINDIMETAL/PR, em parceria com a FIEP, por meio do Centro Internacional de Negócios (CIN/PR), o evento contou com o apoio dos SINDIMETAIS Londrina, Maringá, Pato Branco, Apucarana e Campo Mourão – uma iniciativa em conjunto até então inédita entre os sindicatos patronais e que foi considerada “um sucesso” pelos participantes.

A Rodada teve a participação de 14 compradores internacionais oriundos de 07 países latino-americanos (Bolívia, Colômbia, Chile, Peru, Equador, República Dominicana e Costa Rica), que estreitaram laços comerciais com 30 empresas do Estado do Paraná.

Durante os dois dias de evento, foram realizadas 202 reuniões de negócios, com duração média de 30 minutos, colocando os empresários frente a frente com os representantes estrangeiros.

Foto ao lado: A condecoração que o SINDIMETAL/PR ganhou. Na placa está gravada a seguinte frase:

“A Fiep, por meio da Central de Serviços (Cser) homenageia o SINDIMETAL/PR pela participação especial na 4ª Edição do Prêmio Práticas Sindicais, com a ação “Encontro de Negócios Internacional do Setor Metalmeccânico”.

