

Jornal do Sinaep



SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANÁ
R. EMILIANO PERNETA, 297, 12º ANDAR, SALA 122 - CEP 80010-050
CURITIBA/PR - ANO 17 - Nº67 - ABR/MAI/JUN DE 2012



PARA USO DO CORREIO

<input type="radio"/> Mudou-se	<input type="radio"/> Falecido
<input type="radio"/> Desconhecido	<input type="radio"/> Ausente
<input type="radio"/> Recusado	<input type="radio"/> Não Procurado
<input type="radio"/> Endereço Insuficiente	<input type="radio"/> Informações Escritas Pelo Porteiro ou Síndico
<input type="radio"/> Não Existe nº Indicado	
<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Reintegrado ao Serviço Postal em: / / Responsável: _____

Promoção

Saiba quem foram os ganhadores da promoção "Pague a Confederativa". Eles levaram notebooks e tablet para casa

O Administrador que paga em dia a Contribuição Confederativa passa a ter reservado o direito de participar da promoção "Pague a Confederativa e Concorra a um Notebook ou Tablet", realizada pelo Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná, neste ano de 2012.

Com o sorteio anual de assessorios tecnológicos quem paga a contribuição até a data de 5 de dezembro, o SINAEP, além de firmar seu compromisso de atuar junto aos Administradores em suas necessidades profissionais, lhes oferece a oportunidade de levar para casa ferramentas úteis para sua atuação no mercado de trabalho.

Este ano, os notebooks saíram para os Administradores Rafael Janiski, de Curitiba, e Jurez de Cristo Soares, de São José dos Pinhais.

Caso o notebook não fosse de interesse, os sorteados poderiam optar pela escolha de um tablet. Foi o que fez a Administradora Marlei Raquel Danielli, de Curitiba.

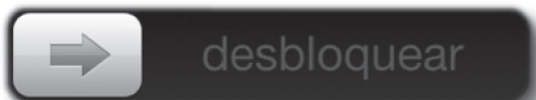
O SINAEP convida a todos a participarem da promoção e reafirma que os Administradores que mantêm em dia a Contribuição Confederativa, e são associados, têm o direito às atividades do sindicato, como consultas jurídicas trabalhistas, participação no Plano de Saúde Unimed, de Previdência Privada ACPREV e Plano Odontológico Odontoprev.

O SINAEP atende no (41) 3222-1716 ou pelo e-mail sinaep@sinaep.org.br.



FILIE-SE AO **SINAEP**

Para associar-se ao SINAEP o Administrador precisa preencher a ficha cadastral que fica disponível no site www.sinaep.org.br e encaminhá-la ao sindicato junto com foto 3x4 e uma cópia do CPF, RG, diploma ou carteira do CRA.



Ganhadores Promoção SINAEP



Da esquerda para a direita o diretor do SINAEP Adm. André Luiz Barbalho entrega o notebook para o sorteado Adm. Rafael Janiski



O presidente do SINAEP Adm. Aloisio Merlin entrega o tablet para sorteada Adm. Marlei Raquel Danielli



Da direita para a esquerda o diretor do SINAEP Adm. Luiz André M. de Rezende entrega o prêmio para o sorteado Adm. Juarez de Cristo Soares

Compagás

Em 12 de abril iniciaram-se as negociações para o ACT 2012/2013.

Sanepar

Iniciaram-se as negociações para o ACT 2012/2013. A proposta apresentada pela empresa foi rejeitada e nova reunião marcada para o dia 18 de abril.

Itaipu Binacional

No dia 7 de março aconteceu a primeira rodada de negociações para o ACT 2012/2013. No encontro, foi aprovado o calendário para as futuras reuniões.

Medicina do Trabalho

Aumente a produtividade de sua empresa: Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho de acordo com as NRs

- PCMSO**- Programa de Controle de Saúde Ocupacional (NR7);
- Exames Clínicos**- Admissional, Periódico, Demissional, Retorno ao Trabalho, Mudança de Função;
- PPRA**- Programa de Prevenção de Risco Ambiental;
- ASO**- Atestado de Saúde Ocupacional;
- LTCAT**- Laudo técnico das Condições do Ambiente de Trabalho;
- PPP**- Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- Outros Serviços**- CIPA (NR5), SIPAT, Palestras e Cursos.



SEDNA

Gestão em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

Emiliano Pernetá, 10 - 11º andar - conj. 1103 - Curitiba-PR
fone/fax [41] 3233-0105 || e-mail sedna@sedna.com.br



Gestão de riscos

Cinco passos para uma gestão de risco melhor



Os cinco passos traçados formam um ciclo dinâmico. A empresa que entender seus riscos terá mais facilidade para identificar aqueles para os quais possui vantagem natural. Gestão de risco não é só questão de análise num alto nível. **O risco é inerente a toda decisão**, e a empresa ciente de seus riscos exige que toda decisão tomada por gerentes inclua uma avaliação de riscos.

Se for capaz de **avaliar e transferir riscos**, a empresa pode se concentrar na gestão e aquisição de riscos para os quais possui vantagem competitiva.

Fonte - Harvard Business Review - nº 9 - volume 86

1

Identifique e entenda seus principais riscos

Você tem bem claro que riscos irão afetar o desempenho futuro da empresa e entende a fundo os riscos que mais pesam?

Alinhe a governança e a organização em torno do risco

Você conta com sistemas e infraestrutura para monitorar e administrar riscos assumidos em sua esfera?

5

Inclua o risco em toda decisão e todo o processo

Decisões críticas de negócios são tomadas com uma clara visão da alteração que promovem no perfil de risco da empresa? Processos centrais de negócios são condizentes com sua abordagem de risco?

4

Determine sua capacidade e apetite para o risco

Você assumiu o volume de riscos necessário para obter o retorno que deseja?

2

Decida quais riscos são naturais

Você sabe para quais riscos sua empresa tem vantagem competitiva e quais deveriam ser transferidos ou mitigados?

3

6 dicas para descansar os olhos

Evite a Síndrome da Visão de Computador

1. Controle a iluminação. Ficar exposto a um ambiente de trabalho excessivamente iluminado é tão prejudicial quanto olhar diretamente para a luz do sol através da janela. Quando estiver usando o computador, reduza pela metade as lâmpadas do ambiente e procure controlar a entrada de luz natural com cortinas ou filmes. Além disso, se puder posicionar sua estação de trabalho de modo que a luz entre lateralmente no ambiente, tanto melhor para os olhos.

2. Reduza o brilho. O brilho produzido pelas superfícies planas e pela tela do computador pode provocar bastante cansaço nos olhos. Instale, de preferência, uma tela antirreflexo no monitor e procure substituir o branco brilhante das paredes por tons pastel com acabamento fosco.

3. Substitua monitores antigos pelos novos modelos em LCD. Os novos monitores de cristal

líquido cansam bem menos a vista do que os antigos, feitos de tubos e vidro. Isto porque já vêm com uma superfície antirreflexo e com melhor definição de imagens. Com relação ao tamanho da tela, se possível opte por aquelas com 19 polegadas em diante. São visualmente mais confortáveis.

4. Aprenda a fazer os ajustes do monitor. Não é à toa que os novos equipamentos permitem vários ajustes em termos de brilho, tamanho, definição, contraste e cor. Fazer os ajustes de modo personalizado, procurando deixar o fundo da tela nem tão claro, nem tão escuro, ajustando o tamanho das letras e optando por um contraste que seja confortável aos olhos é a melhor pedida.

5. Acostume-se a piscar com mais frequência. Sim, piscar é um santo remédio para vista cansada e pode evitar crises de olho

seco, já que, ao piscar, você lubrifica os olhos e previne também a irritação ocular. Quando estiver trabalhando ou estudando diante do computador, procure parar um pouco para piscar várias vezes seguidas, olhar para longe e para os lados, e só depois volte ao trabalho. Faça isso várias vezes ao dia.

6. Dê pausas mais longas. Ficar concentrado por muitas horas diante do computador não faz bem nem aos olhos nem ao resto do corpo. Adote pausas mais longas a cada duas horas de uso de computador. Assim, você poderá descansar a vista, relaxar o pescoço, alongar o corpo, esticar as pernas, caminhar, tomar água (que é sempre importante) e retomar suas atividades com mais disposição mental e olhos descansados.

Fonte: Dr. Renato Neves, médico oftalmologista, diretor-presidente do Eye Care Hospital de Olhos, em São Paulo - www.eyecare.com.br

EXPEDIENTE

Folhetim Informativo do Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná



Jornal do Sinaep

Rua Emiliano Perneta, 297, 12º andar, sala 122 - CEP 80010-050 - Centro - Curitiba/PR - Fone (41) 3222-1716 - Fax (41) 3224-7004 - Site www.sinaep.org.br - Presidente Aloisio Merlin - Vice-Presidente André Luiz da R. Barbalho - Diretor Administrativo Moisés A. Bortolotto - Diretor Administrativo Suplente Rita de Cássia Laporte - Diretor Financeiro Felipe José Vidigal dos Santos - Diretor Financeiro Suplente Luiz A. A. Fernandes - Diretor de Políticas Setoriais de Administração Nilton Hubler - Diretor de Políticas Setoriais de Administração Suplente Thiago Nieweglowiski - Diretor de Relações Trabalhistas e Institucionais Luiz André M. de Rezende - Diretor de Relações Trabalhistas e Institucionais Suplente Idgar Dias de S. Jr. - Diretor de Comunicação Social Jorge Kirsten - Diretor de Comunicação Social Suplente Edgard Montanarin - Conselho Fiscal Efetivos Paulo Ney P. Carneiro - Afonso Marangoni - Wilson Arthur Mey - Suplentes Luiz Mauro Lebelem - Aristeu S. Rozanski - Egberto Zulian - Jornalista Responsável Alex Calderari-MTB 6344/PR - Diagramação Alex Calderari - Imagens 123rf.com - Fotolito e Impressão Ingra Indústria Gráfica - 2.000 exemplares - Os artigos assinados não representam, necessariamente, a opinião da diretoria do SINAEP.

Publicamos o que há de mais interessante pra você!

Fique por dentro

Presidência da República - Leis Federais

Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) Lei nº 2.440, de 07/11/2011

Entrou em vigor dia 04 de janeiro de 2012, a lei que exige a CNDT para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, expedida gratuita e eletronicamente.

Não será obtida a certidão quando constar: (I) inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos; ou (II) inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia. A CNDT certificará a relação dos estabelecimentos, agências e filiais da empresa e terá prazo de validade de 180 (cento e oitenta) dias. Se houver existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, a Certidão será positiva com efeitos de negativa.

Vendo!

8 Passos para o sucesso nas vendas

O vendedor tem que ter uma aparência adequada para a ocasião, sendo coerente com o que diz e faz

- 1. A comunicação eficaz** e direta é fundamental na hora da venda, pois qualquer informação mal compreendida atrapalha o negócio.
- 2. Saiba mensurar** que tipo de vendedor você é, analisando cada processo de seu atendimento, levando em consideração os atendimentos diários, fechamentos, comissões, para saber quanto ganha por cliente atendido.
- 3. Aprenda a conhecer** suas regras para fechar o negócio, pensar no que acerta e no que erra, para começar a acertar sempre e ser um melhor vendedor.
- 4. Cuidado com** sua linguagem corporal, pois ela demonstra seu interesse pelo produto.
- 5. Aposte sempre no pós-venda**, para fidelizar os clientes. 96% dos clientes insatisfeitos não reclamam.
- 6. Cuide com a abordagem** do seu produto, para não atrair o público errado e afastar o público certo. Por isso tenha foco no seu cliente.
- 7. O contexto valoriza** o produto. Por isso conheça bem o produto que vende, seu histórico. Estude e esteja sempre informado sobre o que está vendendo.
- 8. Tente escutar seu cliente**, não só ouvir, pois quem ouve não vende. Saiba o nome do cliente, faça perguntas abertas, exercite-as, e seja amigável dele.

Fonte - Revista do Comércio ACP - nº158 - 2012

Setores que + contratarão

- Tecnologia da Informação** - Profissionais com curso de capacitação, técnicos e superiores são os mais procurados;
- **Serviços** - O segmento já vivencia um momento de expansão, principalmente na área de turismo;
 - **Petróleo e Energia** - Setores em expansão em todo o país, com projetos intensivos de contratação de profissionais;
 - **Logística** - Os profissionais dessa área terão oportunidades com a proximidade de eventos internacionais como a Copa do Mundo e Olimpíadas;
 - **Agronegócio** - O setor pede profissionais qualificados com o domínio de uma segunda língua, pois a chegada de multinacionais ao país só tende a aumentar nos próximos anos;
 - **Construção civil** - A área do setor responsável pela infraestrutura terá um cenário bastante aquecido;
 - **Indústria** - As indústrias de base, como as de siderurgia, aço e cimento, deverão registrar crescimento no próximo ano;
 - **Varejo e consumo** - As ações de consumo voltadas para os públicos das classes A e B, menos sensíveis às oscilações da economia, ganharão impulso nos segmentos de vestuário, moda e cosméticos;
 - **Ciência da vida** - A indústria farmacêutica terá maior foco em competitividade para suprir o impacto da perda de importantes patentes. Haverá demanda por profissionais da área de *trade marketing* para melhorar a relação com as redes de farmácias. As empresas de *medical devices* (equipamentos médicos) estarão com foco na profissionalização.



A liderança é um talento fundamental em qualquer organização. Em qual de três padrões de liderança você se encaixa?

Qual seu estilo de Liderança?

1. O desempenho e as relações interpessoais do grupo têm sido bastante satisfatórios e você costuma deixar os seus subordinados à vontade para resolver os problemas. Como você reagiria se a equipe não conseguisse solucionar um desses problemas?

- a. () Agiria com rapidez e firmeza para mudar o curso dos acontecimentos.
- b. () Envolveria os subordinados no problema e participaria da solução com eles.
- c. () Deixaria por conta dos subordinados.

2. Qual seu comportamento mais provável em uma reunião com a equipe de trabalho para determinar as metas de produção e vendas para o próximo exercício?

- a. () Determinaria claramente as tarefas para cada um dos participantes.
- b. () Deixaria a divisão do trabalho a critério de cada participante.
- c. () Deixaria que a equipe se reunisse e dividisse as tarefas de cada um dos participantes.

3. A equipe que você comanda vem reduzindo a produtividade nos últimos meses. Ninguém tem se preocupado muito em cumprir suas metas. É necessário "cobrar" do pessoal para que suas tarefas sejam executadas dentro dos prazos. Como você faria isso?

- a. () Definiria imediatamente sanções para quem não cumprisse os prazos determinados.
- b. () Aproveitaria as sugestões do grupo, mas se certificaria de que os objetivos seriam atingidos.
- c. () Permitiria que o grupo participasse da fixação das próprias metas. Não exerceria pressão.

4. O que você faria se um dos membros do grupo que você lidera precisasse realizar um trabalho difícil e complexo?

- a. () Definiria com clareza o método e o tempo necessário para a sua realização.
- b. () Daria orientação geral ao funcionário, mas deixaria a seu critério a definição do processo a ser utilizado e do tempo necessário para executar a tarefa.
- c. () Não interferiria, ao contrário, daria plena liberdade ao funcionário para que ele agisse como julgasse melhor.

5. Você foi sempre cordial e preocupado com o bem-estar da equipe que dirige, a qual vinha apresentando alto nível de produtividade. De repente, eles deixaram de reagir favoravelmente à maneira como você os trata, e a produtividade passa a cair rapidamente. Qual atitude você tomaria?

- a. () Insistiria na padronização das rotinas e na necessidade de execução das tarefas.
- b. () Discutiria com os membros do grupo e depois estabeleceria metas.
- c. () Decidiria não intervir.

6. Como você designaria equipes de trabalho para realizar determinadas tarefas, como planejamento e operacionalização de uma promoção de vendas, por exemplo?

- a. () Definiria os componentes de cada equipe, nome por nome, já que a escolha sempre deve ser feita pelo líder.
- b. () Acharia que deveria participar das decisões do grupo, mas sem impor suas ideias e escolhas.
- c. () Deixaria com os membros do grupo a liberdade de trabalhar com os companheiros que escolhessem.

7. Sua equipe propôs introduzir mudanças na rotina de trabalho. Eles vêm mantendo bons padrões de eficiência e são sensíveis às necessidades de mudança. Qual a sua reação mais provável à proposta de mudança?

- a. () Determinaria se iria haver mudança ou não e a forma como seria executada.
- b. () Aproveitaria a sugestão da equipe, mas seria você quem autorizaria a mudança.

c. () Permitiria que a equipe introduzisse as mudanças e não exerceria nenhum tipo de pressão.

8. Geralmente, como você se comportaria na hora de criticar ou elogiar as integrantes das equipes de trabalho?

- a. () Seria bem objetivo e prático, avaliando fatos e não pessoas.
- b. () Trataria a questão de forma bastante pessoal, acreditando que isso motiva a equipe de trabalho.
- c. () Faria comentários espontâneos e com pouca frequência sobre desempenho da equipe.

9. O executivo a quem você sucedeu era excessivamente rígido e autoritário e seus subordinados vinham mantendo bons padrões de desempenho. Você deseja preservar o mesmo nível de produtividade, mas também deseja tornar o ambiente mais humano. Como você faria isso?

- a. () Decidiria não interferir.
- b. () Faria o grupo participar dos problemas, mas se certificaria de que os objetivos seriam atingidos.
- c. () Mostraria aos meus subordinados que eu os valorizo e conto com eles.

10. Você sente uma certa insegurança em relação a sua equipe e acha que o que está faltando é uma atitude mais diretiva de sua parte. Entretanto, a produtividade do grupo é boa, mas o relacionamento entre os participantes não é totalmente satisfatório. Como você agiria nessa situação?

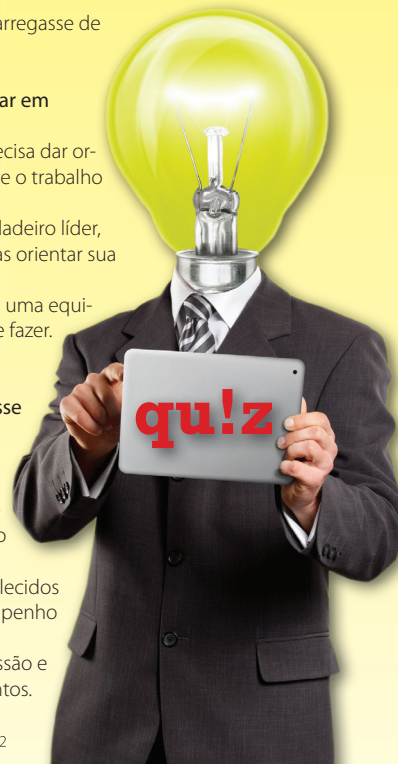
- a. () Tomaria providências para que a equipe se mantivesse dentro de normas bem definidas.
- b. () Discutiria a situação com a equipe e depois providenciaria as mudanças que fossem necessárias.
- c. () Deixaria que a própria equipe se encarregasse de seus próprios problemas.

11. Como um gerente deve se comportar em relação à sua equipe de trabalho?

- a. () Como líder do grupo, um gerente precisa dar ordens diretas a seus subordinados para que o trabalho seja bem feito.
- b. () Um gerente, se pretende ser um verdadeiro líder, não deve dar ordens aos funcionários, mas orientar sua equipe.
- c. () Deve interferir o mínimo possível. Em uma equipe de trabalho cada um deve saber o que fazer.

12. Caso a sua equipe – em geral opta a assumir responsabilidades – não estivesse reagindo bem aos novos padrões de desempenho que você estabeleceu recentemente, como você agiria?

- a. () Permitiria que a equipe determinasse os seus próprios padrões de desempenho e não exerceria nenhum tipo de pressão.
- b. () Insistiria nos novos padrões já estabelecidos e supervisionaria rigorosamente o desempenho do grupo.
- c. () Evitaria confrontos, não exerceria pressão e aguardaria o desenrolar dos acontecimentos.



Resultado

Se você marcou "a" em mais de 8 questões, provavelmente você é um líder autocrático, autoritário. Quem preferiu a "b" na maioria das questões é, provavelmente, um líder democrático. Quem marcou "c" na maioria se caracteriza por ser um líder liberal. Conheça as características de cada um.

Liderança autocrática: Na Liderança autocrática o líder é focado apenas nas tarefas. Ele toma decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados. O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, de modo imprevisível para o grupo. **Liderança democrática:** Chamada ainda de liderança participativa ou consultiva, este tipo de liderança é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório. Aqui as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo. As tarefas ganham novas perspectivas com o debate. O líder procura ser um membro normal do grupo. Ele é objetivo e limita-se aos fatos nas suas críticas e elogios. **Liderança liberal ou Laissez-faire:** Laissez-faire é a contração da expressão em língua francesa laissez faire, laissez aller, laissez passer, que significa literalmente "deixai fazer, deixai ir, deixai passar". Neste tipo de liderança as pessoas tem mais liberdade na execução dos seus projetos, indicando possivelmente uma equipe madura.

Fonte - Revista Brasileira de administração - nº 86 - 2012



Cuide da Saúde pelo SINAEP

Leia Atento!

Administrador, mais uma vez você tem até **16 de maio** para aderir ao plano de saúde Unimed, com preço da tabela publicada neste jornal informativo

O Administrador associado SINAEP pode usufruir dos menores valores do Plano de Saúde Unimed, oferecidos por meio do convênio entre o Sindicato dos Administradores do Paraná e a Federação Unimed Paraná.

O prazo sem carência (para consultas e exames complementares) é até **16 de maio de 2012**. Após esse prazo as adesões estarão sujeitas às carências estabelecidas em contrato disponível no site do SINAEP.

No site do sindicato (www.sinaep.org.br) encontra-se o regulamento, contrato e tabela de valores.

Modalidades do plano

Ambulatorial/Hospitalar/Obstetrícia: co-participação de 30%, apenas em consultas e exames realizados fora do internamento. (Com participação máxima do usuário de R\$50,00 por procedimento).

Adesão ao plano

1) Leia com atenção todas as condições do plano proposto;

2) Para aderir você deverá entrar no site www.sinaep.org.br, preencher o plano de adesão, imprimir 3 vias, assinar e rubricar todas as páginas;

3) Se você já é associado ao SINAEP, basta informar o seu número de inscrição; se não souber ligue para (041) 3222-1716 e solicite a informação;

4) Se você ainda não é associado, acesse o site www.sinaep.org.br, preencha a ficha-cadastro, imprima, assine e recolha o valor da anuidade;

5) Anexe toda a documentação:

a) Plano de adesão preenchido e assinado;

b) Ficha de cadastro do SINAEP preenchida e assinada.

Envie tudo para o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO PARANÁ - Rua Emiliano Perneta, 297, 12º andar, conjunto 122 - CEP 80010-050 - Centro - Curitiba/PR.

Sua inscrição é feita pelo SINAEP e a Unimed remeterá diretamente para você a sua carteirinha (só após receber a carteirinha você poderá utilizar o seu plano de saúde).

Dúvidas

Ligue para o SINAEP no telefone (041) 3222-1716 ou diretamente para o telefone da UNIMED 0800-414554 ou envie e-mail para o endereço sinaep@sinaep.org.br. Também é possível acessar www.sinaep.org.br ou o site da Unimed www.unimed.com.br.



Tabela de valores pela sua idade, dos dependentes e número de pessoas

Faixa Etária	Família 1 ou 2 pessoas		Família 3 pessoas		Família com 4 ou mais pessoas	
	Enferm.	Apto.	Enferm.	Apto.	Enferm.	Apto.
00-18	76,35	101,17	67,20	88,89	58,06	76,83
19-23	87,16	115,35	76,67	101,41	66,17	87,46
24-28	107,94	142,56	94,83	125,21	81,74	107,87
29-33	117,66	155,36	103,36	136,41	89,05	117,46
34-38	127,16	167,79	111,64	147,29	96,15	126,79
39-43	145,63	192,06	127,83	168,53	110,01	145,00
44-48	154,49	203,74	135,57	178,75	116,66	153,76
49-53	189,08	248,90	165,85	218,27	142,60	187,64
54-58	262,83	345,11	230,37	302,44	197,92	259,78
> 59	316,04	414,30	276,94	362,99	237,82	311,68