

Jornal do Sinaep



SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANÁ
R. EMILIANO PERNETA, 297, 12º ANDAR, SALA 122 - CEP 80010-050 - CURITIBA/PR
ANO 14 - Nº 57 - JANEIRO / FEVEREIRO / MARÇO DE 2009

Impresso Especial
991220258-4/2008-DR/PR
SINAEP
CORREIOS



Em breve o SINAEP e a Unimed firmarão parceria inédita para você associado

Página 5

Quem pode retirar o FGTS e de quais documentos vai precisar

Página 3

Negociações do ACT da Itaipu Binacional, da Compagás, da Copel e da Sanepar

Página 2

Contribuição Sindical

O mês de fevereiro é o mês do recolhimento da Contribuição Sindical, devida por todos os Administradores.

A Constituição Federal de 1988 aprovou o Título V (da Organização Sindical), Capítulo II (da Contribuição Sindical), especificamente o artigo 580 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Dessa forma, todos os profissionais liberais, sejam aqueles que atuam como autônomos ou aqueles que possuem contrato de trabalho sob a égide da CLT têm obrigatoriedade de recolhimento da Contribuição Sindical, a ser quitada na Caixa Econômica Federal ou agências lotéricas.

Este ano, em assembleia dos Administradores ficou estipulado o valor único de R\$110,00 (cento e dez reais). Optando por pagar esse valor, por meio de guias que podem ser quitadas na Caixa Econômica e lotéricas, o Administrador evita ter descontado em sua folha de pagamento, no mês de março, o valor correspondente a um dia de salário. Faça a conta dividindo o seu salário por 30 e



compare qual a melhor opção para você.

Os Administradores autônomos ou profissionais liberais, que não tenham empresa constituída, deverão recolher, também no mês de fevereiro, o mesmo valor através de guias fornecidas pelo sindicato.

Para os Administradores que quitaram a Contribuição Confederativa exercício 2008, o SINAEP realizará o reco-

lhimento da Contribuição Sindical 2009 e a remeterá por correio, para ser apresentada à empresa, evitando o desconto de um dia de trabalho.

Você, Administrador, que ainda não recebeu a guia para recolhimento, pode retirá-la na página do sindicato www.sinaep.org.br. Mais informações no telefone (41) 3222-1716.

Nova lei do estágio

Lei que mudou as regras para contratação de estagiários causou impacto. Estima-se que o número de vagas tenha caído cerca de 40% em todo o país. (pág. 4).



Filie-se ao SINAEP

Para associar-se ao sindicato é só preencher a ficha cadastral obtida no endereço eletrônico www.sinaep.org.br. Depois, basta encaminhar a ficha ao SINAEP com foto 3x4 e cópia do CPF, RG, carteira do CRA ou diploma.



Sindicato e FENAD

Em 1º de novembro de 2008, o SINAEP recebeu todos os Sindicatos do país que fazem parte da FENAD (Federação Nacional dos Administradores).

Nesta data, foi realizada a Assembléia Geral Ordinária, e foram eleitos novos diretores da entidade.

O Adm. Moises Antonio Bortolotto, do Paraná, foi reconduzido à presidência e os demais diretores seguem relacionados: Alexandre Maia Tubino (Rio Grande do Sul), Aloísio Merlin (Paraná), Ana Mônica Beltrão da Silva (Goiás), Francisco Ayres de Souza (Rio Grande do Sul), Hermes da Silva Feitosa (Pará), João Alberto A. Fernandes (Rio Grande do Sul), José Carlos Simões (São José do Rio Preto), José Dionísio da Silva (Alagoas), José de Ribamar Feitosa (Bahia), Marcos Silveira Aguiar (São Carlos), Paulo Guimarães (Espírito Santo), Ramiro Lubian Carbalhal (Bahia), Robert Frederic Moccock (Pernambuco), Roberto Carvalho Cardoso (São Paulo), Sergio Luiz Oliveira (Jundiaí) e Wilson Tadeu Morelli (Campinas).

Nota COPEL

Em 17 de outubro de 2008, o SINAEP assinou o ACT 2008/2009 da Copel.



Tomada dos Copelianos presentes na AGE.

ITAIPU



Em 18 de dezembro de 2008, o diretor do SINAEP, Adm. Luiz André Muniz Rezende, e o presidente do SINAEP, Adm. Aloísio Merlin, assinaram o ACT 2008/2009. Os funcionários da Itaipu compareceram em grande número na AGE.

SANEPAR

Em 22 de dezembro de 2008, o diretor do SINAEP, Adm. Jorge Kirsten, assinou o termo aditivo com a Sanepar para que os administradores saneparianos pudessem receber o abono salarial.

Diretoria Sinaep



Diretoria do SINAEP em reunião de trabalho, na montagem do Orçamento para o ano de 2009.



COMPAGÁS

AGE dos Administradores da Compagás, quando decidiram pela PPR.

O diretor Adm. André Luiz da R. Barbalho conduziu os trabalhos da AGE.





FGTS: QUEM PODE RETIRAR E DO QUE VAI PRECISAR

1. Quem foi demitido sem justa causa tem direito de sacar o saldo total, assim como o trabalhador contratado por tempo definido cujo contrato foi interrompido antes do prazo previsto e o diretor não-empregado exonerado. O trabalhador avulso, cujo trabalho foi suspenso por período igual ou superior a 90 dias também pode sacar o saldo. Em todos os casos, o empregador deverá depositar uma indenização (corrigida) de 40% do total dos depósitos realizados na conta do FGTS durante o contrato de trabalho.

Documentos Específicos

- Termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) homologado ou documento da Justiça do Trabalho reconhecendo a dispensa.
- TRCT e cópia da carteira de trabalho com identificação do trabalhador e do contrato (ou cópia do próprio contrato).

• Declaração do sindicato ou do órgão de gestão de mão-de-obra comunicando a suspensão total do trabalho por 90 dias ou mais.

2. Quem teve o contrato de trabalho declarado nulo ou rescindido por culpa recíproca (decisão da Justiça do Trabalho) ou por força maior pode sacar a totalidade do saldo. Em caso de força maior, deve ser acrescida uma indenização (corrigida) de 20% sobre o total dos depósitos.

Documentos Específicos

• TRCT e sentença que reconheça a existência de culpa recíproca ou de força maior; ou a nulidade do contrato de trabalho.

3. Quem é empregado de empresa que foi extinta total ou parcialmente pode sacar o saldo total das contas do FGTS.

Documentos Específicos

- TRCT e declaração do empregador confirmando a rescisão em razão de extinção total ou parcial da empresa.
- Documento que comprove a extinção total da empresa ou de qualquer de suas filiais ou agências; ou a certidão de óbito do empregador individual; ou decisão judicial de falência transitada em julgado.

4. Quem tem conta inativa pode sacar o saldo total do FGTS se a conta não recebeu depósito por três anos seguidos, a partir do primeiro dia útil do mês do seu aniversário. Assim, alguém que pediu demissão em março de 2005 e faz aniversário em 1º de dezembro, poderá sacar a partir de 3 de dezembro de 2007.

Documentos Necessários

- Carteira de trabalho e comprovante de afastamento há mais de três anos.
- Para o trabalhador não sujeito à CLT, comprovante da inexistência de vínculo com o FGTS por, no mínimo, três anos ininterruptos.

5. Quem se aposenta pode sacar o saldo total do seu FGTS.

Documentos Específicos

- Documento do INSS (ou equivalente) que comprove a aposentadoria.

6. Os maiores de 70 anos também têm direito a sacar o saldo total.

7. Dependentes e/ou herdeiros podem sacar o total do fundo em caso de morte do titular.

Documentos Específicos

- Certidão de óbito; declaração de dependentes do INSS ou órgão equivalente; ou declaração de pensionista; ou, na falta de dependentes, alvará judicial indicando os herdeiros; certidão de nascimento e CPF dos dependentes menores.

8. Quem tem necessidade pessoal, grave e urgente (trabalhador residente em área reconhecida pelo governo federal como tendo sido atingida por situação de emergência ou em estado de calamidade pública) pode sacar até R\$2.600,00 do FGTS. Não pode haver outro saque pela mesma razão antes de decorridos 12 meses.

Documentos Específicos

- Declaração enviada pela prefeitura à Caixa.
- Comprovante de residência em nome do trabalhador emitido nos últimos 120 dias.

9. Quem tem câncer, é HIV positivo, doente terminal ou tem dependente em uma dessas situações pode sacar o saldo de todas as contas, inclusive da atual, enquanto houver saldo.

Documentos Específicos

- HIV – original e cópia do atestado fornecido pelo médico que acompanha o tratamento.
- Câncer – atestado médico com no máximo 30 dias da data de expedição e cópia do laudo do exame que serviu de base para o atestado.
- Estado terminal – atestado médico que caracterize claramente o estado em razão de doença grave.
- Comprovante de dependência, no caso de saque em que o dependente do titular da conta estiver em uma das situações acima.

EXPEDIENTE

Jornal do Sinaep

Órgão informativo do Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná

Rua Emílio Pernetta, 297, 12º andar, sala 122 • Fone (41) 3222-1716 • Fax (41) 3224-7004 • CEP 80010-050 • Curitiba/PR • Site www.sinaep.org.br • E-mail sinaep@sinaep.org.br • Presidente Aloísio Merlin • Vice-Presidente Moisés Antonio Bortolotto • Diretor Administrativo André Luiz da Rocha Barbalho • Diretor Administrativo Adjunto Afonso Marangoni • Diretor Financeiro Felipe José Vidigal dos Santos • Diretor Financeiro Adjunto Rita de Cassia Laporte • Diretor de Políticas Setoriais de Administração Raymundo Marques Machado • Diretor de Políticas Setoriais de Administração Adjunto Wilson Arthur Mey • Diretor de Relações Trabalhistas e Institucionais Luiz André Muniz de Rezende • Diretor de Relações Trabalhistas e Institucionais Adjunto Maria Aciolina Aires Araujo • Diretor de Comunicação Social Jorge Kirsten • Diretor de Comunicação Social Adjunto Edgard Montanarin • Conselho Fiscal Efetivos Paulo Ney Penteado Carneiro - Edson Nei Rocha - Luiz Mauro Lebelem Adjuntos Luiz Amado Araújo Fernandes - Nilton Hubler - João Ricardo Vieira Martins • Conselho Consultivo Efetivos Aloísio Merlin - Moisés Antonio Bortolotto - Idgar Dias de Souza Junior Adjuntos José Vaslanv Viana de Oliveira - Aristeu Sergio Rozanski - Felipe José Vidigal dos Santos • Edição Quality Comunicação • Jornalista Responsável Alex Calderari-MTb 6344/PR • Diagramação Alex Calderari • Fitolito e Impressão Ingra Indústria Gráfica • 12.000 exemplares • Os artigos assinados não representam, necessariamente, a posição da diretoria do Sinaep.



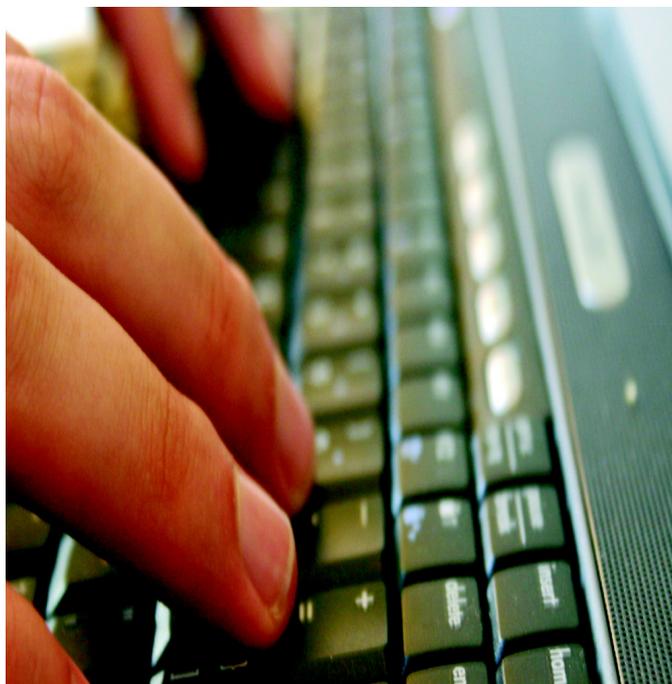
Nova lei do estágio

Mudanças nas regras ainda causam dúvidas nos meios empresarial e acadêmico. Pelo menos 50 mil estagiários já teriam sido dispensados no país. Clima é de apreensão entre estudantes

Há pouco mais de dois meses em vigor, a lei que mudou as regras para contratação de estagiários causou um impacto significativo nesse tipo de ocupação. O Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE) estima que o número de vagas tenha caído 40% em todo o país. Desde 25 de setembro (2008), quando foi sancionada, a lei teria causado a dispensa de aproximadamente 50 mil estagiários brasileiros. No Paraná, o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL) não têm um levantamento preciso sobre a redução, mas confirmam uma queda brusca na oferta.

De acordo com Associação Brasileira de Estágios, antes da lei entrar em vigor o Brasil tinha 1,1 milhão de estagiários, sendo 385 mil de ensino médio e 715 mil do superior. Um levantamento parcial mostra hoje esse número é de 1.040 milhão. A justificativa estaria na necessidade de empresas e instituições de ensino se adequarem às novas normas. A expectativa é de que para o início do ano letivo de 2009 a situação esteja normalizada. Conforme a lei, contratos assinados antes de 26 de setembro permanecem inalterados até o prazo de expiração. Contratos novos ou prorrogados devem obedecer às novas determinações.

Segundo o presidente do Nube, Carlos Henrique Menciacci, as empresas ficaram receosas. "Tivemos um verdadeiro apagão dos estágios. Não esperávamos que os impactos fossem tão bruscos", afirma. Para ele, as maiores dificuldades es-



tao nas empresas menores. "Estimamos que 70% dos negócios que têm estagiários são micro e pequenas empresas. A lei acaba inviabilizando essas contratações. Uma empresa com cinco funcionários pode ter só um estagiário; se tem de seis a 12 empregados, só podem ser dois estagiários. Antes da lei sabíamos que esses números eram bem maiores", afirma.

Para a analista de operações do IEL, Lilian Gomes, as empresas foram pegadas de surpresa. "Muitas ainda não sabem como agir. Esperamos que a oferta volte ao normal no começo do ano que vem. Esta época de final do ano já é historicamente de baixa oferta de vagas e poucas contratações, os próprios estagiários deixam de procurar, querem curtir as férias", comenta. No entanto, mesmo os estudantes que conseguem uma vaga estão enfrentando dificuldades burocráticas. As instituições

de ensino precisam se adaptar às novas exigências. Entre elas, criar um departamento específico para tratar de estágio.

O pró-reitor de administração, planejamento e desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Valdecir Cavalheiro, diz que alguns alunos da universidade tiveram o processo de contratação atrasado por causa da necessidade de ajustes. "Tivemos de fazer algumas adequações nos contratos de estágio e nos termos de convênio com as empresas, isso talvez tenha atrasado o processo de contratação de alguns alunos", afirma.

A lei ainda deixa dúvidas sobre a necessidade da previsão do estágio não obrigatório no projeto pedagógico. Algumas instituições devem fazer as mudanças no currículo apenas para o ano que vem. Na PUCPR, departamento jurídico entendeu que a lei não prevê que o está-

gio esteja explicitado na grade curricular. "Entendemos que o programa pedagógico tem de dar ao aluno subsídios e conhecimento para que ele possa estagiar, mas não precisa haver nada no programa pedagógico explicitando sobre o estágio. No primeiro período dificilmente o aluno estará apto a desenvolver as funções de estagiário", afirma.

No Paraná, o CIEE vem realizando encontros com empresários e instituições de ensino para esclarecer as dúvidas. "Procuramos ajudar de todas as formas possíveis para que estejam todas de acordo com a lei, até para evitar penalidades, como o recolhimento de obrigações previdenciárias e trabalhistas caso o estágio seja considerado irregular", afirma o presidente do CIEE, Luiz Nicolau Mader Sunyé.

AS REGRAS VEJA O QUE DIZ A LEI 11.788/08

"Jornada de seis horas por dia e 30 semanais para estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Limitação do estágio a dois anos na mesma empresa, exceto para portador de deficiência. Bolsa-auxílio, auxílio transporte ou outra forma de contraprestação para estágios não obrigatórios. Recesso remunerado de 30 dias em contrato igual ou superior a 12 meses, ou recesso proporcional. Aplicação da legislação de saúde e segurança no trabalho".

Fonte: JORNAL GAZETE DO POVO Curitiba, segunda-feira, 10 de novembro de 2008

PARCERIA INÉDITA. O SINAEP E A UNIMED ESTÃO EM NEGOCIAÇÃO.

Para 2009, o SINAEP e a Unimed prepararam um ótimo plano para você administrador associado.

Em breve o SINAEP trará mais informações!

Unimed 
Paraná

Sete passos para avaliar uma franquia

1º Passo

Auto-Avaliação: Faça uma análise criteriosa do projeto de vida pessoal, de sua expectativa profissional, dos interesses familiares e das experiências e afinidades.

2º Passo

Seleção: Selecione os negócios depois de obter informações sobre os franqueadores e suas estruturas, o tempo de existência do empreendimento e quando iniciou o sistema de franquia.

3º Passo

Análise: Verifique a saúde financeira das empresas selecionadas: número e desempenho das unidades próprias e franqueadas; nível de satisfação e ritmo de expansão da rede.

4º Passo

Suporte: Avalie os serviços de apoio na implantação; sistema de treinamento; suporte e apoio contínuos; manuais atualizados; reciclagens; e consultoria de campo.

5º Passo

Expectativas: Confira os dados relacionados com a remuneração desejada; tempo e forma de dedicação; investimento e retorno; possibilidade de crescimento.

6º Passo

Investimento: Analise o custo de reforma do ponto, dos móveis e instalações e do estoque inicial. Calcule as taxas de franquia, propaganda e royalties.

7º Passo

Resultados: Verifique a previsão de receitas e despesas; a taxa de retorno e o grau de atratividade do negócio; e analise os instrumentos jurídicos (circular de oferta, pré-contrato etc.)





Consultorias podem evitar fechamento de negócios

Maioria não contrata o serviço por achar caro demais

O acompanhamento de uma consultoria empresarial é um dos fatores determinantes para evitar o fechamento do empreendimento. A conclusão faz parte de um estudo realizado no ano passado pelo Sebrae-SP (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo), que expressa a opinião de 31% dos empresários de pequeno e médio porte entrevistados. Outro fator que aparece no topo da lista é a redução de encargos e impostos.



Esses empresários alegam que as companhias de pequeno porte deixam de procurar uma consultoria devido ao alto preço cobrado. Uma saída é buscar ajuda em empresas de consultorias juniores formadas por estudantes universitários de cursos como Administração, Economia e Ciências Contábeis, que cobram até sete vezes menos do que os valores praticados pelo merca-

do. No entanto, a procura é pequena, já que ainda prevalece o conceito de que o trabalho oferecido por essas consultorias não é profissional. Acreditam que os consultores não conseguem gerir o negócio de forma eficiente.

Essa visão, porém, é equivocada já que as empresas juniores, apesar de serem geridas por estudantes, contam com a supervisão dos professores das

instituições em que estão inseridas. Com isso, têm plena capacidade para orientar os empresários em todas as etapas do empreendimento. Ou, como afirmou Caio de Souza Zenatti, presidente da Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo: "os problemas dos empresários podem ser resolvidos de maneira inovadora". Ou seja, com profissionalismo e jovialidade.

Marco Aurélio Bedê, consultor do Sebrae, entende que as consultorias juniores são importantes, mas deveriam

ser consideradas como um socorro mais imediato. "Podem evitar o fechamento da empresa em um primeiro momento, mas não garantem a sobrevivência a longo prazo", afirmou, ao aconselhar que o ideal seria o empresário buscar capacitação para ser um melhor gestor.

Fonte: Jornal Administrador Profissional – ano XXX – nº 254 – agosto/2007

Líder é quem sabe se comunicar e ouvir

A liderança é o poder de comunicar às pessoas o potencial que elas têm, é saber incentivá-las a encontrarem a própria voz, o próprio caminho. Neste sentido, a confiança é um dos fundamentos da liderança. O ensinamento foi transmitido por Stephen Covey, considerado o maior especialista em gestão do desempenho humano, durante apresentação na Expomanagement 2006, em novembro, em São Paulo.

Para ele, tudo o que o líder sabe e o que aprende deve ser passado aos seus comandantes. "Ensine tudo até que este aprendizado caia em cascata e se espalhe entre todos os funcionários. Este conhecimento pode fazer a diferença", justificou.

Ele explicou que na "Era do Conhe-

cimento" a formação e a identificação das lideranças são peças-chaves para alcançar o sucesso. "A essência da gestão é a autoridade formal e a da liderança é a autoridade moral", disse ao enfatizar que ambas são necessárias na Administração.

Na visão de Covey, na "Era Industrial", o líder se destacava por ser quem transmita a visão e os propósitos da empresa, além de ter a facilidade de atrair pessoas de talento e de alta performance. Na "Era do Conhecimento", segundo ele, o líder passou a fazer parte das equipes, dividindo as responsabilidades na busca dos objetivos da empresa.

Essa transformação exige uma nova maneira de pensar e uma constante

busca do aprendizado. Por conta disso, explicou, o foco tem de estar no talento, que, "infelizmente é considerado como despesa pelas empresas". Mas ele questiona: "Cadeiras e equipamentos são chamados de ativos. Como podem chamar os talentos de despesas?"

Para Covey, além da comunicação, o novo líder precisa saber ouvir o que inspira as pessoas e o que elas querem celebrar. "O líder precisa ser um contínuo da comunicação. Quando discordar de alguma coisa deverá sempre dizer: "Deixe-me ouvir o seu ponto de vista primeiro". Isso é a comunicação respeitosa", concluiu.

Fonte: Jornal Administrador Profissional – ano XXX – nº 247 – Janeiro/2007