

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, depois, encaminhá-la ao sindicato. Devem constar: foto 3x4 e uma cópia do CPF, RG, diploma ou carteira do CRA.

100 DIAS ANTES DE SE TORNAR CEO

Pesquisa mostra como ser um CEO de sucesso. BCG divulgou estudo com passos e dicas para os gestores de empresas. Afinal, a troca de um CEO de uma empresa sempre vem acompanhada de muitas incertezas.

PÁGINAS 4



Jornal do Sinaep



SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANÁ
R. EMILIANO PERNETA, 297, 12º ANDAR, SALA 122 - CEP 80010-050
CURITIBA/PR - ANO 20 - Nº79 - JANEIRO A MARÇO DE 2016



Fechamento Autorizado - Pode ser aberto pela ECT

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"/> | |

Reintegrado ao Serviço Postal em:

Responsável



Que tal poupar 1 dia de salário com a Contribuição Sindical?

Sim, é possível! O Administrador que estiver exercendo a função de Administrador de acordo com a Lei 4769 de 09/09/65 (que regulamenta a profissão) e recolher o valor da **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** para o SINAEP, até o dia **29 DE FEVEREIRO**, no valor definido em Assembleia Geral (AGE) em **R\$180,00 (cento e oitenta reais)**, pode começar 2016 economizando. É que ao quitar a Sindical (artigos 578, 579 e 580 da CLT), o Administrador evita ser descontado direto em folha em 1 (hum) dia de trabalho no mês de março.

Normalmente, o valor da Contribuição Sindical antecipado fica mais em conta do que o desconto obrigatório feito direto em folha. Para saber se vale a pena, o cálculo é simples, basta dividir o valor do salário por 30. Por exemplo, se o Administrador ganha 7 mil reais por mês, um dia de trabalho

dele é igual a 233,33 reais, ou seja, 43,33 reais mais caro que o valor da Sindical.

É bom lembrar que o Administrador não deve confundir a Contribuição Sindical com a Contribuição Confederativa, pois elas são distintas e têm vencimento em datas diferentes. O Administrador pode quitar a Contribuição Sindical nas agências da Caixa ou lotéricas, por meio de guia emitida no site do SINAEP www.sinaep.org.br.

A guia quitada deve ser encaminhada à empresa empregadora informando o pagamento para, desta forma, não ocorrer o desconto de 1 (hum) dia do salário.

• Tire suas dúvidas sobre a Contribuição Sindical no e-mail sinaep@sinaep.org.br ou ligue para (41) 3222-1716.

Nova regra da aposentadoria

A nova regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição foi estabelecida pela Lei 13.183, publicada no Diário Oficial da União. Agora, o cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado – a chamada Regra 85/95 Progressiva.

Além da soma dos pontos é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 meses de contribuição para as aposentadorias. Alcançados os pontos necessários, será possível receber o benefício integral, sem aplicar o fator previdenciário. A progressividade ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevivência dos brasileiros.

Acesse a apresentação com gráficos sobre a transição demográfica.

Até 30 de dezembro 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator, o segurado terá de somar 85 pontos, se mulher, e 95 pontos, se homem. A partir de 31 de dezembro de 2018, para afastar o uso do fator previdenciário, a soma da idade e do tempo de contribuição terá de ser 86, se mulher, e 96, se homem. A lei limita esse escalonamento até 2026, quando a soma para as mulheres deverá ser de 90 pontos e para os homens, 100.

Pelas regras de hoje, não existe idade mínima para aposentadoria por tempo de contribuição no INSS. O que é exigido para esse tipo de aposentadoria é o tempo mínimo de contribuição, de 30 anos para mulheres e de 35 para homens. A regra 85/95 não muda em nada o requisito de acesso ao benefício. A nova regra traz uma nova forma de cálculo do valor do benefício, permitindo que não se aplique o Fator Previdenciário para quem atingir os pontos.

Esta regra acaba com o Fator Previdenciário? Não, ele continua em vigor. A nova regra é uma opção. Caso a pessoa deseje se aposentar antes de completar a soma de pontos necessários, ela poderá se aposentar, mas vai haver aplicação do fator previdenciário e, portanto, potencial redução no valor do benefício. Para quem já está aposentado não há nenhuma mudança.

Para garantir uma Previdência sustentável e contas equilibradas para o futuro, de modo a assegurar a aposentadoria dos trabalhadores de hoje, mas também de seus filhos e netos.

(fonte: site da Previdência)

Conheça o cálculo progressivo

Cálculo leva em conta a soma da idade e tempo de contribuição da pessoa

Como é feito o cálculo	=	MULHERES	HOMENS
MÍNIMO DE CONTRIBUIÇÃO		30 anos	35 anos
IDADE		55 anos	60 anos
PONTOS PARA RECEBER 100% DOS BENEFÍCIOS		85 anos	95 anos

Pontuação necessária dependendo do ano de aposentadoria

	MULHERES	HOMENS
2015 a 2018	85	95
2019 a 2020	86	96
2021 a 2022	87	97
2023 a 2024	88	98
2025 a 2026	89	99
2027	90	100

Para quem já está aposentado não há nenhuma mudança.



Serviços de atendimento médico e de remoção em casos de urgência e emergência. Mais tranquilidade e segurança para sua saúde. Saiba mais no site www.sinaep.org.br/

0800 942-0000

SAC 0800 41 4554 | Deficientes auditivos 0800 642 2009
Ouvidoria: www.unimed.coop.br/parana/canaldeatendimento

ANS - nº 312720



EXPEDIENTE

Folhetim Informativo do Sindicato
dos Administradores do Estado do Paraná



Jornal do Sinaep

Rua Emiliano Pernetá, 297, 12º andar, sala 122 - CEP 80010-050 - centro - Curitiba/PR • fone (41) 3222-1716 • fax (41) 3224-7004 • www.sinaep.org.br • presidente Aloisio Merlin • vice-presidente André Luiz da Rocha Barbalho • dir. administrativo Moises Antonio Bortolotto • dir. administrativo Suplente Rita de Cássia Laporte • dir. financeiro Felipe José Vidigal dos Santos • dir. financeiro suplente Luiz Amado Araújo Fernandes • dir. políticas setoriais de administração Nilton Hubler • dir. pol. setoriais de administração suplente Marina Irene Bertola Estupinan • dir. de relações trabalhistas e intersindicais Luiz André Muniz de Rezende • dir. de relações trab. e inters. suplente Idgar Dias de Souza Junior • dir. de comunicação social Jorge Kirsten • dir. de comunicação social suplente Edgard Montanarin • conselheiro fiscal titular Paulo Ney Penteado Carneiro • conselheiro fiscal titular Afonso Marangoni • conselheiro fiscal titular Edson Nei Rocha • conselheiro fiscal suplente Luiz Mauro Lebelem • conselheiro fiscal suplente Wilson Artur Mey • conselheiro fiscal suplente Egberto Zúlian • jornalista responsável Alex Calderari-MTB 6344/PR • diagramação Alex Calderari • imagens 123rf.com • fotolito e impressão World Laser Impressões Ltda. • 16.000 exemplares • os artigos assinados não representam, necessariamente, a opinião da diretoria do SINAEP.



Conheça os 6 erros mais comuns de gestores em períodos de crise

Épocas de crises podem criar boas oportunidades para os empreendedores, mas também é o momento onde se cometem muitos erros. E um equívoco pode acabar em um grande prejuízo para a empresa.

A consultoria de gestão Robert Half listou os 10 maiores erros que um gestor pode cometer e trazer mais problemas ainda para uma empresa que está buscando se reerguer.

CULPAR OS GESTORES SUPERIORES

Um gestor de nível médio que age assim passa a impressão que está repassando os problemas e está sem sintonia com a política da empresa. O ideal é que ele apresente as mudanças e motivos por trás, explicando como elas ajudarão a companhia

INOVAÇÃO E CAPACIDADE DE ASSUMIR RISCOS

Fazer somente as coisas seguras – Em momentos de crises, nos acostumamos a seguir as fórmulas mais seguras e testadas, mas esse é um passo para o fracasso. Assumir riscos calculados nesses momentos é a melhor aposta para as companhias.

PRODUTIVIDADE

Mania de fazer reuniões – Cerca de 27% dos gestores acreditam que reuniões são a maior fonte de perda de tempo de trabalho. Muitas vezes as discussões acabam ficando cansativas e não resolvem os problemas da empresa.

ACHAR QUE AS PESSOAS TÊM SORTE SOMENTE POR TEREM UM EMPREGO

Bons funcionários sempre terão opções, independente do momento que o mercado esteja. Portanto, é importante que os gestores saibam que não é boa estratégia perdê-los.

REDUZIR O TREINAMENTO

A ideia não é acabar com a formação de seu funcionário, mas verificar se esses treinamentos são eficazes e se preenchem as necessidades da empresa.

TRANSFORMAR O TRABALHO EM UMA "MISSÃO IMPOSSÍVEL"

Reduzir demais a equipe pode colocar duas ou mais funções nas costas de um funcionário. Isso pode prejudicar a qualidade do que se pede e sobrecarregar os funcionários. Muitas vezes, é melhor contratar temporários para realizar as tarefas sobressalentes.



Unimed Fone

0800 723-3333

Orientações sobre sua saúde sem sair de casa, disponível 24h por dia.

Saiba mais no site www.sinaep.org.br/



ANS - nº 312720

SAC 0800 41 4554 | Deficientes auditivos 0800 642 2009
Ouvidoria: www.unimed.coop.br/parana/canaisderelacionamento

Unimed
Paraná

Pesquisa mostra como ser um CEO de sucesso

BCG divulgou estudo com passos e dicas para o gestores de empresas

A troca de um CEO de uma empresa sempre vem acompanhada de muitas incertezas. O novo gestor tem um desafio para re-colocar (ou manter) a companhia nos trilhos e isso trás muita pressão para todos os lados envolvidos.

Um artigo publicado pelo The Boston Consulting Group (BCG) tocou nesse assunto e deu dicas de como o profissional pode se preparar para encarar o desafio com sucesso. O BCG traçou algumas diretrizes para diversos momentos do novo CEO, indo desde 100 dias antes da contratação do gestor até os primeiros seis meses na empresa. Cada fase tem indicações para conseguir sucesso na nova função.



100 dias antes de se tornar CEO

- Defina as metas
- Analise a situação da companhia; fale com stakeholders internos e externos
- Avalie a mentalidade da organização e a urgência de diferentes situações
- Desenvolva hipóteses iniciais para criar valor nas mudanças e identifique movimentos que não irão gerar arrependimentos futuros
- Avalie a sua equipe de liderança
- Planeje os 100 primeiros dias

Primeiros 100 dias

- Prepare e lance a transformação
- Desenvolva um roteiro bem definido com iniciativas bem sucedidas para a transformação; inclua marcos precisos, prazos e metas
- Crie equipes com iniciativas, com recursos, planos, condutas e processos definidos
- Estabeleça a governança, incluindo um Programa de Gestão
- Inicie os planos de comunicação

Primeiras semanas

- Estimule a organização
- Estabeleça a causa da mudança, analisando fatores internos e externos
- Tenha certeza de que o Conselho e a Liderança sênior estão na mesma página que lhe permita tomar uma posição de comum acordo
- Transforme a mentalidade, com um viés claro para a ação

Primeiros 18 meses

- Conduza a transformação
- Garanta a entrega de resultados de curto prazo
- Planeje, desenvolva e dê início a iniciativas mais amplas, como ter sucesso no médio prazo
- Defina a nova estratégia global e os modelos de operação
- Desenvolva a equipe certa, a organização e a cultura para entregar um desempenho sustentável

Quando falar sobre pretensão salarial em entrevista de emprego?

Um dos pontos mais delicados em um processo de contratação é a pretensão salarial do candidato. Nem sempre é bom expor diretamente para o entrevistador quanto você pretende ganhar. Isso é o que diz uma pesquisa realizada pela Robert Half com profissionais de RH.

Segundo a consultoria, 30% das pessoas dessa área no Brasil afirmam que o melhor momento para se tocar no assunto é após a terceira entrevista do processo. Já para 14%, esse assunto tem que ser trazido a tona pelo empregador.

Os números globais são um pouco diferentes: 45% dos entrevistados acreditam que o assunto salário deve ser abordado apenas na segunda entrevista, e para 8% deve se esperar a empresa tocar no assunto.

Para a pesquisa, realizada em novembro de 2014, foram entrevistados 1675 diretores de RH de 12 países, sendo 100 do Brasil.

Como agir para conseguir o emprego

Confira os números

Pesquise as últimas tendências salariais para a sua cidade, mercado e profissão, além de conversar com colegas e recrutadores. Também vale checar pesquisas salariais e publicações.

Não blefe

Nunca é recomendável dar informações erradas sobre seu atual salário ou outras propostas de remuneração com o objetivo de "valorizar o passe". Tente mostrar o valor que você pode agregar à empresa e seja honesto sobre seu salário atual ou último e o pretendido.

Tenha bons argumentos

Esteja preparado para falar de forma aprofundada sobre suas habilidades, experiência e sucessos profissionais, especialmente sobre realizações que tiveram efeitos mensuráveis sobre o negócio.

Não se adiante na conversa

Espere o recrutador começar a falar sobre salário. Tenha certeza de que você entendeu todos os pré-requisitos da posição pretendida antes de começar a falar sobre pretensão salarial. Busque em outras empresas informações sobre uma média salarial adequada para o cargo, assim você evita passar uma faixa salarial alta ou baixa demais.

Desigualdade de gênero no mercado exige esforço dobrado das mulheres

Estudo mostra que 57% das das companhias não têm mulheres em cargos de liderança

Segundo dados do IBGE de 2013, vivem no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população. Em 2014, o Instituto apontou que apenas quatro estados (Rondônia, Roraima, Amazonas e Pará) têm mais homens que mulheres e o Amapá tem um número equilibrado entre os dois sexos. Os números se refletem no mercado de trabalho. Pesquisa da Fundação Seade, em parceria com o Dieese, referente ao período entre 2013 e 2014, aponta que o índice de desemprego entre as mulheres é maior do que entre os homens e que quando estão sem emprego elas demoram uma semana a mais que eles para encontrar uma nova colocação.

Dados da pesquisa "Women in Business 2015", da Grant Thornton, mostram que mais da metade das empresas no Brasil não possuem mulheres em cargos de liderança, colocando o país na terceira posição entre os que menos promovem funcionárias para posições mais altas. De acordo com o estudo, 57% das companhias brasileiras não têm mulheres em cargos de liderança. O país fica atrás apenas do Japão, com 66%, e da Alemanha, com 59%. A média mundial é de 32%.

Mas não é hora de desanimar. Os mesmos estudos apontam que o valor médio da hora de trabalho feminino subiu 5,3% entre os anos de 2013 e 2014, aumentando de R\$ 9,31 para R\$ 9,80, enquanto o valor médio da hora de trabalho masculina caiu 0,2%. Por isso, é hora de se aprimorar e reinventar.



Veja algumas dicas:

- **Trabalhe sua autoestima:** Confie mais em você e se aplique para conseguir cargos mais altos. Entenda que o sucesso é fruto da sua qualificação e competência. Se outros tentarem te convencer de que você não é suficientemente capaz, discorde.
- **Faça conexões estratégicas:** Aproveite o ambiente de trabalho e faça contatos com pessoas que possam te ajudar a crescer dentro da empresa.
- **Pratique a autopromoção:** Quando conquistar algo em seu trabalho,

compartilhe isso com sua e com outras equipes e, principalmente, com as lideranças.

- **Faça uma boa gestão de seu tempo:** Eleja prioridades e o tempo necessário para a execução de cada tarefa podem ajudar. Isso permite o equilíbrio entre trabalho, família e interesses pessoais.

- **Gerencie a culpa:** É possível ter uma carreira de sucesso sem negligenciar a família. Dedique-se totalmente aos filhos quando estiver com eles, fazendo com que esse momento seja prazeroso e especial. Nessa hora, esqueça a empresa.

DICAS PARA UM BOM 2016!

• Planejamento

Busque informações no mercado antes de expandir ou abrir um negócio. Visite a concorrência e saiba o máximo sobre o assunto.

• Gestão

Conheça cada detalhe do negócio, desde o capital de giro até a precificação. No entanto, lembre-se que o diferencial atualmente é a prestação de serviço, e não o preço.

• Empreendedorismo

Estabeleça metas e as persiga. Mantenha-se atualizado sobre as inovações e ache brechas não exploradas pela concorrência.

• Lições

Aponte ineficiências. Ajuste o quadro de mão de obra. Planeje o futuro. Defina onde quer chegar.

Reduzido o índice de massa corporal para cirurgia bariátrica

Em 2015, o Conselho Federal de Medicina (CFM) publicou novas regras para o tratamento de obesidade mórbida por meio de cirurgia bariátrica. Desde então, pacientes com índice de massa corporal (IMC) maior que 35 poderão passar pelo procedimento, desde que sejam portadores de comorbidades como diabetes tipo 2 e apneia do sono, entre outras.

O texto define um total de 21 doenças associadas à obesidade, que ameaçam a vida do paciente e que podem levar a uma indicação de cirurgia bariátrica, incluindo também depressão, disfunção erétil, hérnias discais, asma grave não controlada, hipertensão arterial, doenças cardiovasculares e síndrome dos ovários policísticos.

Foram feitas também alterações relacionadas à idade mínima do paciente a ser submetido ao procedimento. Antes, jovens de 16 a 18 anos poderiam fazer a cirurgia, desde que a relação custo/benefício



Foram feitas também alterações relacionadas à idade mínima do paciente.

fosse bem analisada. Agora, além das regras anteriores, devem ser atendidas especificações como a presença de um pediatra na equipe.

“A cirurgia em menores de 16 anos só será permitida em caráter experimental e dentro dos

protocolos do sistema CEP/Conep [Comissão Nacional de Ética em Pesquisa]. Pacientes com mais de 65 anos poderão fazer a bariátrica, desde que respeitadas as condições gerais e após avaliação do risco/benefício”, informou o CFM.

35ª Semana do Administrador



De 30 de novembro a 4 de dezembro de 2015 realizou-se em Maringá/PR a 35ª Semana do Administrador – SEMAD. O diretor Adm. Egberto Zulian representou o SINAEP, compondo a mesa diretiva do evento.



Da esquerda para a direita: Drª Gláucia de Souza Munhoz - coordenadora do evento, Egberto Zulian - Diretor do SINAEP, Dr. Vicente Charamonte Pires - Chefe do Departamento de Administração da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Dr. Mauro Luciano Baesso - Reitor da UEM, Nilmen Salles - Diretor CSA UEM, Anderson Torregiani - Delegado CRA-PR, Anibal Bianchini - ABRH Regional Noroeste.