



Pobres não podem pagar por crise econômica, dizem trabalhadores em audiência



Representantes dos sindicatos, dos trabalhadores e dos aposentados disseram terem ficado surpresos com a edição das medidas provisórias que alteram as regras do seguro-desemprego e da pensão por morte. Em audiência pública nesta quinta-feira (12) na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), os debatedores foram unanimemente contra as medidas porque, segundo eles, fazem a classe mais pobre pagar a conta da crise econômica brasileira.

No segundo debate sobre o tema, a CDH tratou das MPs 664 e 665, editadas em 30 de dezembro de 2014. A MP 664 estabeleceu, entre as novas regras, um prazo de carência de 24 meses de contribuição para a concessão da pensão por morte. Já a MP 665 mudou as regras do seguro-desemprego. Antes, o trabalhador tinha direito ao benefício após seis meses de trabalho. Agora, a primeira solicitação só pode ser feita após 18 meses.

Para o presidente da comissão, senador Paulo Paim (PT-RS), a crise atual do país provém da crise internacional de 2008 e, agora, o desemprego avança no Brasil. O senador gaúcho pensa que o bom senso levaria o governo a tributar grandes fortunas e não suprimir direitos dos trabalhadores e aposentados.

— A retirada de direitos, proposta pelas duas medidas provisórias, demonstra que há um erro de estratégia, e uma falta de compreensão do impacto humano que isso terá na vida do povo brasileiro — disse.

Paim se contrapôs ao argumento do governo de que com as MPs haverá uma economia de R\$ 18 bilhões para os cofres públicos. Ele afirmou que, segundo levantamento do economista Amir Kahir, a taxação das grandes riquezas levantaria R\$ 100 bilhões ao ano.

— Penso que estamos diante de dois pesos e duas medidas, visto que, nos últimos anos, foram adotadas medidas de redução de IPI e desonerações empresariais, o que representou uma renúncia fiscal de R\$ 200 bilhões, dinheiro que poderia ser investido em saúde, educação, habitação, segurança, estradas — afirmou Paim.

A posição do senador Paulo Paim recebeu o apoio dos senadores que participaram da audiência, como Regina Sousa (PT-PI), Hélio José (PSD-DF), Marta Suplicy (PT-SP) e Telmário Mota (PDT-RR). Para Marta, a situação econômica atual deveria ter sido trabalhada no fim do primeiro mandato da presidente Dilma Rousseff, que, no segundo mandato, ao invés de ser sincera com a população, fez um discurso como se ainda estivesse em campanha.

— Tem que ser um discurso sincero, tem que ser um discurso em que as pessoas possam se unir como um todo e, para isso, tem que dizer que algumas coisas estão equivocadas. Agora, querer que os trabalhadores paguem a conta, aí eu já chamo de perversidade, crueldade e vai além da conta — criticou a senadora.

Frausino Antunes Neto, da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), citou mensagem do senador Roberto Requião (PMDB-PR) no Twitter para classificar de injustificáveis as medidas do Executivo: o orçamento brasileiro é de R\$ 1,2 trilhão, por isso não faz sentido que a presidente Dilma Rousseff se desgaste com a classe trabalhadora e se contraponha à sociedade com medidas que retroagem socialmente por “apenas” R\$ 18 bilhões.

Para Luíz Sérgio Lopes, da Central dos Sindicatos Brasileiros, a volta da CPMF (Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira) poderia ser outra solução adotada pelo governo. Ele acredita que a presidente Dilma assinou as MPs a contragosto, pressionada pelos grupos que se beneficiaram com o fim da CPMF.

— Os grandes grupos, as grandes empresas, a cada pagamento que elas efetuassem incidia a CPMF. E não eram R\$5,00, R\$ 2,00, eram centenas de milhares de reais. É exatamente aí, e sob a pressão desses grupos, que a presidente assinou (as MPs). Muito mais sábio, o governo deveria fazer, era ter a coragem de colocar isso em pauta: quem tem que pagar é todo o povo brasileiro de forma proporcional, ou seja, vamos restabelecer a CPMF — afirmou.

Soluções

Em relação à MP 665/2014, que endurece as regras para concessão do seguro-desemprego e abono salarial, já foram apresentadas 233 emendas. Em relação ao abono, a MP aumenta a carência para concessão. Em vez de um mês, o trabalhador precisará ter pelo menos seis meses ininterruptos de carteira assinada.

De acordo com a medida, os profissionais da pesca também enfrentarão limitações para o recebimento do seguro-defeso. Fica proibida a sua cumulação com outros benefícios assistenciais e previdenciários; o beneficiário terá que ter contribuído pelo período mínimo de um ano para a Previdência Social; e a concessão não será extensível às atividades de apoio à pesca e nem aos familiares do pescador que não satisfaçam os requisitos estabelecidos na proposição.

Os participantes do debate sugeriram mais fiscalização e investimento em intermediação de mão de obra e qualificação profissional. O vice-presidente da Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), Jailson Nascimento lembrou o Sistema Nacional de Emprego (SINE), ainda pouco utilizado pelo governo.

— Hoje nós temos uma rede nacional, chamada rede SINE, que o governo federal banca 20%, enquanto que os estados e municípios ficam com a maior parte do custeio dessa rede, com os 80%. E essa rede atende apenas a 5% da recolocação da mão de obra.

Some-se a isso o nó que está posto na qualificação profissional, que não pode ser apenas focalizada no primeiro emprego — argumentou.

O senador Telmário Mota (PDT-RR) afirmou que está concluindo um estudo e uma proposta de um programa para que o pescador ribeirinho e colonos tirem da pesca o seu sustento e uma renda permanente.

A MP 664/2014, que prevê regras mais duras para a concessão de pensão, recebeu 517 emendas. A medida determina que o direito só seja concedido ao cônjuge que comprove, no mínimo, dois anos de casamento ou união estável. A intenção é evitar fraudes e casamentos armados com pessoas que estão prestes a morrer.

Atualmente, não há exigência de período mínimo de relacionamento. Além disso, a pensão nem sempre será paga integralmente. Será de 50% do benefício mais 10% por dependente, observado o limite máximo de 100%.

O presidente da Confederação dos Aposentados e Pensionistas do Brasil (Copab), Warley Martins, afirmou que muitos aposentados escolhem se casar com uma mulher mais jovem, e ele, contribuinte da vida inteira, tem o direito de deixar o benefício para ela se quiser.

Martins afirmou ainda que a fiscalização contra os sonegadores deve ser ampliada, com incremento do corpo de auditores fiscais da Receita Federal. Times de futebol, prefeituras, hospitais e outros entes do próprio governo são devedores crônicos, levando a déficits de mais de R\$ 40 bilhões na Previdência, segundo o presidente da Copab.

Fonte: Agência Senado 12.03.2015

Piso Regional terá reajuste de 9%

Foi aprovado nesta quinta-feira (19/03) na Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj), em discussão única, reajuste de 9% no piso salarial do Estado, retroativo a 1º de janeiro deste ano. A proposta do governo era de um aumento de 7,5%, mas, em reunião nesta quarta, os líderes de partidos com representação na Alerj decidiram elevar o percentual. Com isso, a menor faixa salarial do Estado será de R\$ 953,47 e a maior, de R\$2.432,72.

A Alerj incluiu no texto ainda seis categorias profissionais que não estavam na lei, e reduziu o número de faixas salariais de nove para oito. Vice-líder do governo na Alerj, o deputado Jânio Mendes (PDT) acredita que o reajuste ficou dentro da realidade econômica do Estado. "O mínimo nacional foi reajustado em 8,8%, que corresponde à inflação no período, por isso nós entendemos por bem fazer este reajuste. Isso mantém a prudência no momento de crise."

Mudanças nas faixas

Uma das principais alterações foi a redução do número de faixas salariais, reivindicação tanto de trabalhadores quanto de empresários. Isso se deu com a extinção da antiga faixa 1, que só tinha uma categoria profissional (trabalhadores agropecuários e florestais), promovida para a faixa seguinte.

O substitutivo aprovado nesta quinta inclui ainda jornalistas e sociólogos na faixa 8; técnicos em instrumentalização cirúrgica na faixa 7; e motoristas de ambulância, maqueiros e auxiliares de massagista na faixa 2.

O texto aprovado segue para o governador Luiz Fernando Pezão, que tem 15 dias úteis para sanção ou veto.

Fonte: Alerj - 19/03/2015

CSB se reúne com Miguel Rossetto para discutir o fim da profissão de técnico em contabilidade

Dirigentes pediram o apoio do ministro para evitar a perda de 200 mil postos de trabalho na categoria

Na manhã de hoje, 18 de março, a CSB se reuniu com o ministro da Secretaria-Geral da Presidência da República, Miguel Rossetto, para debater e pedir apoio contra a lei que estabelece o fim da profissão de técnico em contabilidade. Antonio Neto, presidente da CSB; Luiz Sergio Lopes, vice da Central e presidente da Federação dos Contabilistas nos Estados do Rio, Espírito Santo e Bahia (Fedcont); e Alvaro Egea, secretário-geral da CSB, participaram do encontro.



Foto: Naiara Pontes/SG

Segundo o Artigo 12 do Decreto-Lei 9295/46, a partir de 1 de junho, somente os bacharéis em Ciências Contábeis podem exercer a profissão e ter o registro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC). A lei foi inserida como emenda numa Medida Provisória e, segundo os dirigentes da categoria, coloca em risco 200 mil postos de trabalho.

“Esta lei gera um problema social gravíssimo e vai contra uma profissão já legalizada e a pleno desenvolvimento no País. Cercear o acesso dos trabalhadores ao exercício legal da profissão é ferir os direitos trabalhistas”, disse Antonio Neto.

Luiz Sergio Lopes argumentou que a medida em nada favorece a categoria. “Isso me parece mais um forma de *lobby* de algumas faculdades, além de atender a interesse de setores privados. Não há qualquer tentativa de discutir a melhora no ensino técnico nem na capacitação dos profissionais”, criticou o vice-presidente da CSB.



Foto: Naiara Pontes/SG

Desde a aprovação da lei, a Central trabalha para revogar o Artigo 12. Reuniões e audiências públicas no Congresso Nacional com parlamentares, com o vice-presidente da República, Michel Temer, além de eventos na Assembleia Legislativa do Rio de

Janeiro e uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal marcam a mobilização dos dirigentes da CSB contra o Decreto.

Segundo Lopes, a situação dos trabalhadores no interior do Brasil ficará ainda mais complicada. "O curso técnico é fundamental para os trabalhadores das cidades pequenas que não dispõem de faculdades de Contabilidade. Acabar com a profissão de técnico é mexer de maneira grave na economia desses locais e do Brasil", pontuou o dirigente.

O ministro Miguel Rossetto se mostrou atento e solidário à questão, se comprometendo a debater o assunto junto ao governo.

Veja a cobertura da Central sobre a defesa da profissão de técnico:

Contabilistas lutam contra o fim da profissão de técnico

CNPL protocola Ação Direta de Inconstitucionalidade contra lei que extingue profissão de técnico em contabilidade

Audiência pública defende profissão de técnico em contabilidade

CSB aprova mobilização em defesa da profissão de técnico em contabilidade

Foto Principal: Naiara Pontes/SG

A partir de abril, informe de dispensa de trabalhador deverá ser pela internet

Empregadores deverão usar Empregador Web no requerimento.

Ferramenta serve para pedir seguro-desemprego e comunicar dispensa. A partir de abril todos os empregadores, ao informar o Ministério do Trabalho e Emprego da dispensa do trabalhador para fins de recebimento do benefício seguro-desemprego, terão de fazer os procedimentos via internet, informou o governo.

A medida é uma determinação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e torna obrigatório o uso da ferramenta Empregador Web no requerimento de seguro-desemprego e comunicação de dispensa do trabalhador.

O uso do aplicativo Empregador Web já ocorre via Portal Mais Emprego do Ministério do Trabalho para preenchimento de requerimento de Seguro-Desemprego (RSD) e de Comunicação de Dispensa (CD) online, porém não é obrigatório até o fim deste mês.

Segundo o governo, o uso do Empregador Web permite o preenchimento do Requerimento de Seguro-desemprego e Comunicação de Dispensa, de forma individual ou coletiva, mediante arquivo de dados enviados ao Ministério.

Os atuais formulários Requerimento de seguro-desemprego/comunicação de Dispensa (guias verde e marrom) impressos em gráficas serão aceitos na rede de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego somente até o dia 31 de março.

O sistema Empregador Web foi criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com a finalidade de viabilizar o envio dos requerimentos de seguro-desemprego

pelos empregadores via internet, agilizando assim o atendimento aos trabalhadores requerentes do benefício, pois permite a transmissão de informações de trabalhadores e empregadores de forma ágil e segura, informou o governo.

De acordo com o Ministério, a utilização do Sistema possibilita as empresas "mais objetividade, segurança e agilidade" no processo, como, por exemplo, o envio de informações em lote, utilizando arquivo gerado pelo sistema de folha de pagamento; a eliminação dos requerimentos adquiridos em papelarias, visto que o mesmo pode ser impresso em papel comum; e agilidade no processo de prestação de informações, com redução de gastos com aquisição de formulários pré-impressos; garantia na autenticidade da informação prestada.

Além disso, possibilita a designação de um representante procurador, que represente o empregador nas ações relativas ao cadastro de requerimento do seguro-desemprego, acrescentou o governo federal.

Fonte: G1

Crise impulsiona serviço para recolocar executivos demitidos

Quando a economia vai mal e as empresas começam a ajustar seus quadros à nova realidade, um tipo de serviço desponta: o "outplacement". Trata-se de um benefício oferecido pelas companhias aos profissionais do alto escalão demitidos que, durante certo tempo, os ajuda a repensar a carreira e a conseguir uma recolocação no mercado.

Dependendo da extensão da crise, entretanto, o tempo que essas empresas levam para encontrar um novo emprego para o executivo desligado aumenta. Em muitos casos, não é possível encontrar um emprego formal que se aproxime ao que ele exercia até o momento.

Em todas as companhias de outplacement ouvidas pelo Valor, o período para conseguir a recolocação do profissional vem crescendo desde meados do ano passado. "O período de busca subiu, em média, de quatro meses para cinco", diz José Augusto Figueiredo, vice-presidente executivo América Latina e presidente para o Brasil da LHH.

Quanto mais alto o cargo, maior o tempo necessário para que esse executivo consiga uma nova posição no mercado, dizem os consultores. "Um diretor ou um presidente vai levar atualmente mais de seis meses para se recolocar", diz Mariá Giuliese, diretora-executiva da Lens & Minarelli. Ela afirma que as empresas estão mais rigorosas nas contratações e que, no geral, o mercado está pouco receptivo. Desse modo, a procura por um posto se tornou mais estratégica e difícil para o setor de outplacement. "Como existem menos vagas, fica complicado fazer conexões", diz Rafael Souto, CEO da Produtive.

"Se a pessoa vier de um setor como o automotivo, por exemplo, e quiser continuar nele, vai ter mais dificuldade para encontrar um lugar", diz Karin Parodi, CEO da Career Center. Ela afirma que muitos postos seniores são trabalhados internamente nas companhias em planos estruturados de sucessão. Assim, em um momento de instabilidade econômica, é mais difícil que elas busquem alguém de fora.

Uma alternativa usada pelas empresas de outplacement é ajudar o executivo a encontrar uma vaga como gestor interino - a prática, inclusive, já é considerada uma tendência para este ano. "Esse tipo de atuação cresceu muito na Europa, mas aqui ainda exige uma preparação para que o profissional mude o modelo mental e se adapte à nova realidade", afirma Lúcia Costa, diretora-executiva da Stato. No cenário atual, segundo os especialistas, trabalhar por projeto é uma boa opção enquanto persistem as turbulências na economia. "Os executivos mais especializados podem encontrar boas oportunidades desse tipo", afirma Mariá.

Abrir o próprio negócio tem sido outra solução encontrada pelos executivos demitidos. Quase 10% dos profissionais atendidos pela Stato desde o ano passado iniciaram uma atividade empreendedora. Na Career Center, esse percentual chegou a 15% em 2014. Karin Parodi alerta, contudo, que é preciso ter um determinado perfil para começar um voo solo, e nem todos conseguem ser bem-sucedidos na empreitada. "A escassez de oportunidades no mundo corporativo está fazendo o profissional arriscar mais. Mas, se ele ficou 20 anos em uma empresa, talvez essa não seja a melhor opção", afirma.

Uma característica dos recentes pacotes de desligamento oferecidos pelas companhias é que eles estão bem mais enxutos. "Muitas empresas cortaram os salários adicionais na saída", afirma Rafael Souto. Em alguns casos, segundo Mariá Giuliese, houve uma diminuição no percentual pago como benefício por tempo de casa. Segundo os consultores, o plano de saúde está sendo estendido por apenas três meses - e isso nas companhias mais generosas.

Outro sinal da crise é que o tempo de contratação do serviço de outplacement tem diminuído. "Atualmente, as empresas querem pagar o serviço de recolocação por seis meses para um gerente ou alguém que está no meio da pirâmide, o que não é recomendado", diz Karin, da Career Center. Na Lens & Minarelli, os pacotes que antes eram contratados por 9 a 12 meses agora encolheram para seis meses. Já os que duravam um semestre estão sendo reduzidos para três meses, afirma Mariá.

Com o agravamento da crise e o número de demissões aumentando, a expectativa é que a demanda pelo serviço continue a crescer nos próximos meses. Na Career Center, de setembro de 2014 a fevereiro deste ano, a procura subiu 51% em relação ao mesmo período do ano anterior. Na Produtive, apenas nos dois primeiros meses deste ano, a empresa registrou um crescimento de 27% em relação ao mesmo período do ano passado. "Tivemos que aumentar em 20% a nossa equipe para dar conta dos novos projetos, que não param de chegar", diz Souto.

O setor industrial é o que tem mais procurado os serviços de outplacement, mas a demanda também tem crescido no varejo. Segundo Lúcia Costa, da Stato, o serviço em sua empresa tem sido requerido pela primeira vez por empresas familiares e de menor porte. "É uma questão de responsabilidade social", diz Figueiredo da LHH. Para Rafael Souto, a questão é deixar uma boa imagem da organização. "Cuidar bem de quem está indo embora mostra uma preocupação que é importante para quem fica."

Fonte: Valor Econômico, por Stela Campos, 16.03.2015 e clipping de Notícias Granadeiro 18/03/2015

Home office une qualidade de vida a produtividade

No Brasil, 36% das empresas adotaram o modelo de trabalho em casa, ou home office, entre elas Ticket, Philips e Home Agent. As companhias dizem ter apostado no modelo devido ao aumento da produtividade, qualidade de vida do colaborador e diminuição de custos.

Segundo as organizações, a meta é elevar a satisfação de funcionários e impulsionar o aumento da agilidade dos colaboradores, pois apesar de trabalharem em casa, eles têm mantido o vínculo empregatício e garantidas da CLT.

De acordo com a Pesquisa Home Office 2014, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, com 200 empresas nacionais e multinacionais de vários segmentos e regiões do País, o modelo é mais experimentado pela área de tecnologia da informação, que lidera o ranking com 19,23%. Para o sócio proprietário da SAP, Sebastião Augusto Perossi, a maior presença de empresas da TI está relacionada às características das funções desempenhadas.

"A tecnologia possui diversas funções que podem ser executadas de forma remota, sem perder a qualidade e a produtividade dos resultados esperados pelos gestores."

Como é o caso da Mandic Cloud Solutions, uma empresa que possui 200 funcionários e adotou o modelo home office, em 2013, para 30 colaboradores da empresa.

Resultados

"Os funcionários que trabalham em casa apresentam em média 30% mais produtividade do que aqueles que vão para a empresa", afirmou o diretor de tecnologias & operações da Mandic, Antonio Pina.

A Mandic não disponibiliza nenhum equipamento para o funcionário trabalhar em casa ou qualquer ajuda de custo e oferece um sistema chamado desktop virtual, que permite que os funcionários acessem de qualquer lugar a área de trabalho dos computadores físicos das empresas.

Os funcionários podem escolher os dias que pretendem trabalhar em casa. Mas o serviço que o colaborador está desenvolvendo não pode exigir a sua presença no escritório e deve ser cumprido dentro dos prazos e resultados estipulados pelo gestor da área.

Segundo Perossi, um dos fatores que podem dificultar a maior adesão do modelo home office é a legislação trabalhista, que ainda não é muito clara em relação ao assunto. "A falta de informação dos procedimentos do teletrabalho também interfere na anuência do modelo. Já que no País existe um apego á cultura do trabalho presencial."

Em São Paulo está o maior número de empresas que possuem o modelo de trabalho home office, com cerca de 73,8%, seguido por Rio de Janeiro com 7,69% e Paraná com 7,69%. Porém, apenas 42% das organizações possuem uma prática formal para o trabalho fora do escritório. Como é o caso da Ticket, que decidiu transferir toda sua área comercial para o sistema home office, em 2006. São 210 colaboradores da área que trabalham em casa em regime integral.

Benefícios

"Um dos benefícios que o modelo trouxe foi uma economia de cerca de R\$ 3,5 milhões, no primeiro ano de adesão ao formato. Além da redução dos custos, ganhamos também em produtividade - a Ticket estima um crescimento de 40% no número de vendas e incremento de 76% na receita proveniente dessas vendas - agilidade e qualidade de vida para os colaboradores" ressaltou o gerente de recursos humanos da Ticket, Carlos Cavequi.

A Philips também está entre as empresas que colhem resultados positivos com a adoção do modelo para alguns funcionários. Segundo a gerente de saúde e bem-estar da Philips, Cristiane José, o número de viagens dos funcionários teve uma queda.

A Philips possui um programa chamado Workplace Innovation, que dá aos colaboradores uma opção de trabalhar home office. O programa permite a troca de informações e o trabalho em conjunto com os outros remotamente. Todos os funcionários recebem um notebook e um celular quando contratados, e podem trabalhar de qualquer lugar.

"Nossos colaboradores podem fazer home office para os escritórios da Philips no Brasil, os dias são combinados com os gestores de cada área", afirma Cristiane José.

Oportunidade

O modelo também permitiu que as mulheres fiquem mais próximas de seus filhos após a maternidade e virou um fator de atração e retenção de talentos femininos.

Muitas empresas já optam pela flexibilização das jornadas de trabalho para alguns setores da empresa. Mas hoje existem organizações que já aderem ao modelo de forma total. Como a Home Agent, uma empresa de call center remoto, que possui cerca de 90 operadores trabalhando em casa e funciona desde de 2011 com esse modelo. Os profissionais recebem um suporte com equipamentos como red fone, cadeira,

computador, mesa e apoio de pé. A instituição também arca com as despesas de internet dos operadores e investe em treinamento. Ensina o operador a lidar com a família durante o período de seis horas que ele trabalha home office.

Para CEO do Home Agent, Fabio Boucinha, trabalhar em um regime totalmente remoto trouxe benefícios para a operação, como por exemplo, a redução do índice de absenteísmo (ausência no trabalho) e a taxa de rotatividade de funcionários que varia de 0% a 2%.

"Não temos profissionais mal humoradas. O modelo de trabalho é tão atraente, que algumas pessoas deixam salários maiores, para optar por trabalhar em casa e ganhar menos", destaca Boucinha.

Segundo uma pesquisa feita pela própria Home Agent, cerca de 53% dos funcionários disseram que usam o tempo livre depois do trabalho para estudar e deles, 42,7% estão cursando o nível superior.

A empresa economiza com transporte e infraestrutura. Outro benefício foi na produtividade, já que os funcionários tem maior tempo de permanência na empresa e acumulam conhecimento, com isso agilizam os atendimentos, explica o CEO da Home Agent.

Fonte: Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por Ana Paula Silva, 18.03.2015 e Clipping de Noticias Granadeiro de 18/03/2015

Na crise, idéia para cortar custos pode valer prêmios

Usar ideias e sugestões dos próprios funcionários para tornar os processos mais eficientes, aumentar a produção e cortar custos não é uma estratégia nova. Foi assim, por exemplo, que os japoneses reergueram sua indústria após a Segunda Guerra, ao popularizar o conceito de manufatura enxuta ("lean manufacturing") e o método de melhoria contínua conhecido como Kaizen - ambos tendo a Toyota como sua maior referência.

Essa preocupação ganha força em cenários de crise como o atual. Com perspectivas negativas em relação ao mercado, incertezas na política e turbulências na economia, as companhias redobram esforços para evitar desperdícios e se preparar para atravessar o ano sem maiores traumas.

Na Bematech, que atua no setor de TI, essas mesmas práticas serviram de base para que o gerente de manufatura Christian Luciano da Silva desenvolvesse um projeto em 2012 para melhorar a produtividade da companhia. A intenção era treinar uma turma de 20 pessoas, com foco nos operadores de fábrica, mas 90 interessados se inscreveram. "Iniciamos com um plano de capacitação e dividimos os participantes em equipes. Cada uma delas cria um plano de melhoria, que passa por uma comissão avaliadora", explica.

Com o tempo, supervisores, coordenadores e gerentes também começaram a ser treinados, assim como fornecedores e clientes. Segundo Silva, em 2013 a Bematech passou de 179 máquinas produzidas por funcionário pra 279, e esse índice chegou a 380 no ano passado. "A participação e o envolvimento dos colaboradores foi surpreendente. Essas ações trazem mais segurança, motivação e são fundamentais para manter a empresa crescendo, tornando a operação mais estável e sustentável", afirma.

Outras empresas que já possuem programas estruturados para coletar, avaliar e implementar propostas vindas diretamente dos trabalhadores estão incentivando ainda mais essa interação. Um exemplo é a multinacional alemã Stihl, que fabrica ferramentas motorizadas e possui o programa IdeiaPlus.

Nele, todos os dois mil funcionários da sede em São Leopoldo (RS) podem enviar propostas de melhoria, que são classificadas em três categorias: as que têm um impacto econômico mensurável podem render uma premiação de até 25% do retorno previsto para um ano; as que possuem um retorno financeiro que não pode ser medido, como aumento de segurança e melhorias de ergonomia, podem valer de R\$ 40 a R\$ 1.600; e as ideias mais simples, sem impacto econômico, são recompensadas com R\$ 20.

De acordo com Maykel Royer, supervisor de melhoria contínua da Stihl no Brasil, no ano passado a companhia recebeu 4.746 sugestões, o que representa uma média de 2,32 ideias por funcionário. Em quase três anos de existência, o programa economizou cerca de R\$ 5 milhões para a empresa. "Quanto menor for a relação da sugestão do profissional com sua rotina de trabalho, maior é a premiação. Isso incentiva o funcionário a se interessar e a entender mais sobre os outros processos da empresa", diz.

Royer destaca que além de gerar economia e benefícios, o colaborador é premiado e ganha visibilidade perante outros setores da empresa. "Para colocar essas ideias ainda mais em evidência, eventualmente realizamos uma seleção para que os próprios autores as apresentem ao presidente."

Para a professora Elza Veloso, coordenadora executiva do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas da Fundação Instituto de Administração (Progep - FIA), o grande desafio das organizações contemporâneas é o de transformar momentos difíceis em oportunidades de melhorias gerenciais. Desse modo, as empresas podem aproveitar a necessidade de cortar gastos para aproximar o alto escalão dos outros níveis hierárquicos. "É preciso contar com o patrocínio da alta administração. Caso contrário, a iniciativa perde credibilidade."

O principal cuidado, segundo ela, está em fazer uma comunicação clara a respeito dos critérios de julgamento e de seleção, pois nem sempre as sugestões são viáveis. "As empresas que conseguem estruturar um programa desse tipo têm uma excelente oportunidade de conseguir um quadro mais participativo. As pessoas sentem que influenciam as decisões e buscam formas de viabilizar mudanças."

Na 4BIO, empresa que comercializa medicamentos especiais e de alto custo, foi o próprio presidente, André Kina, que definiu detalhes da política de coleta, análise e recompensa de sugestões de seus colaboradores. De acordo com ele, cada área da companhia tem como meta fazer 40 melhorias por ano, devidamente registradas, discutidas e classificadas em diferentes níveis de acordo com o impacto na rentabilidade do negócio. Esse volume é dividido entre os integrantes das equipes e pode render uma bonificação de até seis salários extras. "No início foi difícil, pois não havia uma cultura interna de melhoria contínua. Hoje, isso funciona de forma metódica e objetiva", ressalta. A 4BIO conta com 105 funcionários e faturou R\$ 124 milhões no ano passado, 34% a mais que em 2013.

Para Kina, o importante é que todos sabem que, se tiverem boas ideias, vão ser recompensados tanto financeiramente quanto com oportunidades de desenvolvimento de carreira. "Especialmente em tempos de crise, isso traz vantagem competitiva para a companhia e mais motivação para o funcionário". Em 2014, foram aproximadamente 300 iniciativas de inovação, melhoria de processos e redução de custos. Somente a compra

direta de medicamentos do fabricante - e não mais por intermediários - resultou em uma economia de R\$ 300 mil ao ano.

Na Condor, que fabrica produtos de limpeza, higiene e beleza com 1.500 funcionários, são três setores envolvidos no processo: existem os Grupos de Melhorias Condor (GMC), conduzidos pelo gestor de qualidade Ivo Carlos Stal; o banco de ideias, desenvolvido pelo RH; e processos de inovação que ficam sob o guarda-chuva do marketing.

No ano passado, foram formados voluntariamente nove GMCs, cada um com seis a nove integrantes, que recebem incentivos e capacitação adequada. De acordo com Stal, as reuniões para apresentar e discutir ideias e projetos são mensais. A premiação, dependendo da pontuação alcançada internamente, pode ser uma viagem ou um crédito para ser trocado por eletrônicos e outros produtos.

Em 2014 foram registradas 119 sugestões não mensuráveis economicamente e 47 mensuráveis, que representam uma economia estimada em pouco mais de R\$ 575 mil - um salto expressivo em relação aos quase R\$ 150 mil de 2013. "Em tempos de incerteza na economia, as soluções que vêm dos funcionários chegam com ainda mais força. Eles se sentem parte da organização, querem ajudar e sabem que, ao cortar pequenos gastos, a soma lá na frente vai ser significativa."

Além disso, a Condor tem computadores espelhados pela fábrica que são usados para que qualquer colaborador possa, individualmente, registrar e acompanhar o encaminhamento de suas ideias e sugestões. Na opinião de Beatriz Pacheco, sócia-fundadora da Plongê, consultoria na área de estratégia de pessoas, esse cuidado é fundamental para o sucesso da ação.

De acordo com ela, o funcionário sabe onde estão as oportunidades de melhoria e ganhos de eficiência no dia a dia. Portanto, ao ser convidado a buscar soluções para os desafios enfrentados pela empresa, sente-se mais valorizado, responsável e comprometido. "Esse tipo de programa reconhece o protagonismo e o poder de contribuição do funcionário, o que é extremamente valioso."

Para Beatriz, essa participação deve ser vista como um valor da organização e não como uma iniciativa pontual em um momento de crise. "A estratégia é pouco usada pelas empresas, uma vez que ainda temos uma cultura muito calcada na hierarquia e na figura do líder", diz. Silva, da Bematech, ressalta que esse trabalho deve ser de longo prazo. "O terreno dentro de casa é muito fértil para novas ideias. É preciso dar espaço e capacitar as pessoas para isso, sem subestimá-las", diz.

Fonte: Valor Econômico, por Rafael Sigollo, 17.03.2015 e clipping de Notícias Granadeiro de 18/03/2015

Receita esclarece sobre endereços de internet pertencentes à instituição

Receita esclarece endereço de internet

Publicado: 17/03/2015 15h00

Última modificação: 17/03/2015 17h26

A Receita Federal informa que todo endereço de internet pertencente à instituição obedece à máscara

http://*.receita.fazenda.gov.br, onde * pode ser substituído pela nomenclatura do servidor (equipamento de rede) que hospeda determinado serviço na internet.

Seguem abaixo alguns exemplos de endereços válidos:

<http://idg.receita.fazenda.gov.br>

<http://www.receita.fazenda.gov.br>

<http://cav.receita.fazenda.gov.br>

<http://www18.receita.fazenda.gov.br>

<http://www28.receita.fazenda.gov.br>

A Receita esclarece ainda que os endereços que começam com "idg", em vez de "www", referem-se às páginas migradas para a nova Identidade Digital de Governo (IDG).

Fonte: Site Receita Federal do Brasil

Informações, banners e notícias da campanha sorria para a vida! Estão disponíveis na web e no fb



A ABCD irá comemorar o Dia Mundial da Saúde Bucal junto com a FDI, em 20 de março, mas Campanha de Prevenção de Saúde Bucal Sorria para a Vida, no Brasil, será estendida pela ABCD até o mês de julho. Serão desenvolvidas ações em 24 localidades no País onde há sedes das Seções da ABCD.

No site da campanha, www.abcdsaudebucal.com.br, e na página da campanha no Facebook [facebook.com/abcdsaudebucal](https://www.facebook.com/abcdsaudebucal), estão disponíveis para consulta e downloads informações, banners, notícias e fotos.

Esta é a segunda edição da Campanha da FDI e, segundo avaliação da ABCD, já há um envolvimento bem maior da área da odontologia e da sociedade de modo geral em torno da importância de prevenção da saúde bucal.

Realizam a campanha a ABCD, APCD, CRO-SP e Dental Cremer, com apoio da Abeno, Abimo, Apdesp, CFO, Instituto Pedro Martinelli Pró Odontologia, FIO, FNO, Colgate, Cremer, Johnson, Oral-B, Sinaemo, além de outras adesões que serão feitas.

Para Silvio Cecchetto, presidente da ABCD, "o cirurgião-dentista tem papel relevante neste trabalho, pois é ele o profissional que tem expertise para conscientizar a população

sobre os riscos de hábitos nocivos como o fumo e o álcool, além de próteses mal adaptadas, e para detectar precocemente os primeiros sinais de câncer bucal. Quanto antes forem diagnosticadas lesões bucais e/ou pré-cancerosas, maior a possibilidade de salvar vidas”. “É este o papel da Associação Brasileira de Cirurgiões-dentistas como entidade de classe responsável que foca seus esforços e objetivos na direção da saúde bucal da população e da classe odontológica”, enfatiza Cecchetto.

“A ABCD conclama os cerca de 264 mil dentistas do Brasil a se engajarem nesse movimento que tem por slogan o que deve representar para pacientes e dentistas a meta desta campanha: Sorria para a Vida. Nós podemos - Associação Brasileira de Cirurgiões-dentistas e profissionais brasileiros - juntos, fazer a diferença nesta trajetória dramática do câncer bucal, que sem prevenção mata 4 mil brasileiros a cada ano. Somos nós, os cirurgiões-dentistas, que temos mais chances de detectar precocemente essa patologia”, declara o presidente da Associação Brasileira de Cirurgiões-dentistas.



Fonte : Boletim Online ABCD 18/03/2015

Filiado a:

