

Journal do SAEESC

Impresso
Especial

Nº 68001041/01-DR/SC

SAESC

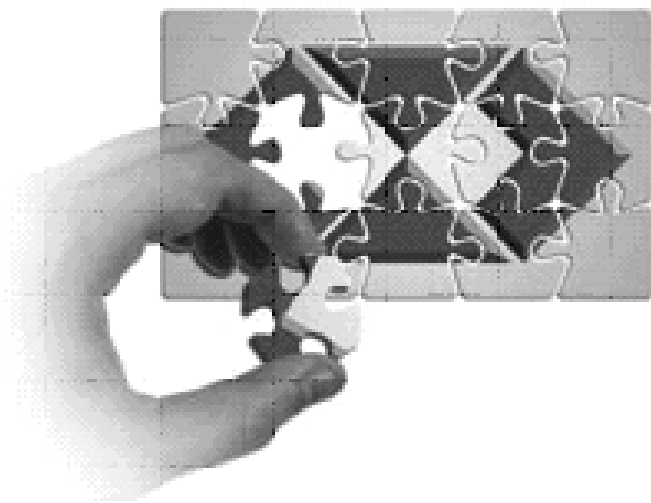
CORREIOS



Informativo do Sindicato dos Administradores de SC - Ano XI - nº 68 - nov/dez de 2004

Lei que instituiu profissão pode mudar


Está em estudo uma ampla revisão da Lei no 4.769/65, que há quase 40 anos regula a profissão de Administrador em todo o país. O CFA e os CRAs estão propondo uma nova redação ao texto da lei, com revisões em vários artigos com o objetivo de atualizar, esclarecer e definir com mais precisão as competências exclusivas da profissão de administrador.



Elaborada em 1965, a Lei 4.769 foi criada em um contexto econômico e social de quatro décadas atrás e, por isso, encontra-se defasada em alguns aspectos. Entre as alterações propostas pelas entidades está o estabelecimento do conjunto de atividades privativas do administrador, ampliando seu leque de possibilidades de acordo com as características do mercado atual e as modernas práticas administrativas. Outra modificação seria a inclusão de instrumentos que criem uma reserva de mercado para o administrador, como já ocorre em outras categorias. Também está sendo estudada a correção de outra distorção considerada pelos administradores: que o exercício

do magistério de matérias técnicas de administração, em todos os níveis, seja feito por administradores.

Somam-se a essas propostas a implantação de um exame de suficiência para os futuros egressos dos cursos de Administração, preservando a qualidade e o alto nível de formação acadêmica dos novos profissionais de nossa área.

Essas e outras mudanças no texto da lei ainda estão em estudo no âmbito dos plenários dos CRAs em todo o país para só depois haver a homologação da Assembléia de Presidentes do Sistema CFA/CRAs. Após essa redação final, o documento será apresentado ao Congresso Nacional. 

Leia nesta edição

Acompanhe as formas
de pagar a anuidade
do sindicato
página 2

Empregados da Celesc
podem escolher Diretor
Técnico
página 2

Entenda o que é
assédio moral
página 4

CRA/SC

No dia 11 de novembro os administradores catarinenses renovaram em 1/3 o Conselho Regional de Administração bem como escolheram o Conselheiro efetivo e suplente para o CFA.

Os novos conselheiros do CRA são:

Adm. Isabela Regina Romari Müller,
Adm. Saul Alcides Sgrott
Adm. Rodrigo Rihl de Azambuja
E respectivos suplentes:
Adm. Ademar Dutra
Adm. Adilson Martins
Adm. Maurício Fernandes Pereira

Para o CFA:

Adm. José Sebastião Nunes - efetivo
Adm. Arcênio Patrício - suplente

Agora todos os conselheiros do Cra irão eleger a nova diretoria da entidade.

LIVRO

Por quase meio século, Peter Drucker tem inspirado e educado gerentes com seus marcantes artigos na Harvard Business Review. No livro **PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR**, está uma coleção de suas obras mais importantes. Considerado um dos maiores pensadores sobre a prática e o estudo de administração, Drucker buscou, identificou e examinou as questões mais importantes que confrontam os gerentes, desde estratégia corporativa até estilo gerencial e mudanças sociais. O título tem o selo da Editora Pioneira.

Festas

Em virtude do Natal e Ano Novo, a sede do Saesc estará fechada nos dias 24 e 31 dezembro, retornando às atividades normais dia 3 de janeiro de 2005.

Por e-mail

A partir desta edição, o jornal do Saesc, que já é veiculado no site do sindicato, também será enviado resumidamente por e-mail para os associados da entidade. Se você quiser receber, entre em contato e informe seu endereço eletrônico.



Informativo do Sindicato dos Administradores de SC. Jornalista Responsável: Alessandra Mathyas (JP 00755 SC). Projeto Gráfico: Frank Maia. Diretor Responsável: José Rosnei
e-mail: saesc@floripa.com.br fone: 48 222-8080

www.saesc.org.br

CONTRIBUA COM O SAESC E FORTALEÇA SUA REPRESENTAÇÃO

Final do ano e o Saesc já está encaminhando aos seus associados as propostas para pagamento da anuidade 2005. Os valores são os seguintes:

Pagamento até 30/12/2004 - R\$ 120,00
Pagamento até 31/01/2005 - R\$ 130,00
Pagamento até 28/02/2005 - R\$ 140,00
Pagamento até 31/03/2005 - R\$ 150,00
Pagamento após 31/03/2005 - R\$ 150,00 + 1% ao mês

Além da anuidade, o valor do imposto sindical de pessoa física é igual à CNPL - Confederação Nacional dos Profissionais Liberais. Vale lembrar que os administradores que pagarem a anuidade até 31/01/2005, receberão quitada a guia do imposto sindical.



Celesc

Diretor técnico pode ser escolhido pelos empregados

A partir de 2006 os trabalhadores da Celesc poderão escolher o Diretor Técnico da empresa. O assunto está sendo debatido pelo Conselho de Administração para que seja incluído no Acordo de Acionistas e depois apresentado projeto para análise da Assembléia Legislativa.

Essa novidade é fruto de mobilização permanente dos empregados da Celesc, que desde a década de 1990 discutem as questões administrativas, participando ativamente com um representante no Conselho de Administração. Atualmente, a voz dos trabalhadores nesta instância é Jair Fonseca. Ele defende que o projeto que

será enviado aos deputados estaduais mantenha o Conselho de Administração com seis integrantes do Estado - acionista majoritário - e sete dos demais segmentos. Todas estas questões devem antes ser enviadas para a Aneel para análise prévia, pois a Celesc vem contabilizando multas por desrespeitar essa norma.

FELIZ 2005

A Diretoria e funcionários do Saesc desejam a todos os administradores um Feliz Natal em família e um Ano Novo de realizações e renovação nas esperanças de uma sociedade com trabalho e dignidade.



Acompanhe a proposta orçamentária para 2005

artigo

Reflexão sobre o papel do Administrador



Adm. José Rosnei de Oliveira Rosa
Diretor do SAESC e Conselheiro do CRA
rosnei@rotarykbrasol.org.br

Em 2005, ano em que a Profissão de Administrador completará 40 anos de regulamentação em nosso País, temos que fazer uma profunda reflexão sobre o nosso papel nas diversas organizações onde atuamos. O complexo e importante conjunto de técnicas que embasam a formação do administrador proporciona uma visão mais integrada da vida empresarial e organizacional. A interdisciplinaridade da Administração, que considera os aspectos humanos, materiais, quantitativos físicos e financeiros, sociais, bem como os aspectos qualitativos do mundo corporativo, mostrou que a ciência da Administração é de extrema importância para a melhoria das práticas organizacionais.

No entanto o espaço ocupado não foi o suficiente. A Administração precisa de constante reformulação, adaptação, numa velocidade mais consistente que atualmente ocorre, sempre reforçando o conjunto de qualidades e atributos, relacionados com habilidades, conhecimentos, valores e atitudes.

Habilidades entendidas como competências para o desempenho de tarefas. Visão sistêmica da empresa/ organização, dimensão adequada do tempo, coordenação de trabalhos em equipe, integração do saber e do fazer, gerenciamento de inovação, relacionamento com culturas diversas, antecipação de ameaças e oportunidades, estratégicas, capacidade de delegação, de decisão, auto-gerenciamento, foco no resultado, administração do conflito, capacidade de aprender, desaprender e reaprender.

Conhecimento como pré-requisito para que o profissional possa estar enquadrado à conjuntura atual. Estar relacionado a assuntos econômico-financeiros, legislação, tecnologia da informação, cultura de outros países, funções da administração, conhecimento em uma área da administração, negócios internacionais, processos de alianças e parcerias cultura brasileira e comportamento humano.

Valores e atitudes, relacionados a uma postura ou modo de agir. Experiências adquiridas ao longo da vida que venham a influenciar o comportamento diante de uma situação. Pré-disposição à negociação, correr riscos, agilidade, criatividade, lealdade, flexibilidade, motivação, atitude pró-ativa e reativa, ética no trato das questões, autoconfiança, dignidade, capacidade de superação, abertura para novas idéias, integridade, humildade, vontade de auto-desenvolvimento, gosto pelo que se faz, orientação para o cliente, educação continuada, orientada para propor soluções de cunho coletivo.

Precisamos sim, repensar todos os esses conceitos para nos adequarmos melhor aos requisitos de uma sociedade que está muito mais exigente e desafiante. Além disso os administradores não devem temer os avanços tecnológicos. Pois, quanto maior a sofisticação tecnológica, maior será a necessidade da interferência e participação das pessoas, que deverão ser mais qualificadas.

Nesse cenário atual marcado pela globalização e pela era da informação e do conhecimento, em que a velocidade das mudanças e a incerteza são de fato dignas de observação, o papel do administrador deverá, também, ser o de integrar pessoas e tecnologias em todos os níveis. As novas tecnologias, que substituirão o esforço manual e físico em tarefas rotineiras, criarão muitas oportunidades para novos empregos e novos trabalhos mais criativos, adequados à capacidade humana de inovar. Não devemos esquecer, no entanto, que a atuação de qualquer profissional deve ser pautada pelos princípios éticos, de integridade moral, da verdade e da justiça social.

DESPESAS DE PESSOAL

Salários, 13º Salário, Férias, Vale Alimentação,
Vale transporte, estagiário, Encargos Sociais

VALOR

TOTAL 22.100,00

COM TERCEIROS

Assessorias Contábil, Jurídica, Condomínio,
Impostos e Taxas, telefone e telegramas,
Serviços gerais de serventia e faxina,
Serviços de terceiros

TOTAL 23.600,00

ADMINISTRATIVAS

Fotocópias, Artigos de Copa e Cozinha
Artigos de Expediente/Informática, Material de Limpeza
Manutenção e Reparos, Seguro, Despesas Eventuais

TOTAL 5.050,00

DE COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Impressão Jornal do SAESC, Jornalista, Correios (jornal),
Publicação de Editais, Internet/Manutenção Homepage
Contribuição GRCS de Associados
Grafica (Impressão GRCS- Pessoa Física/Jurídica)
Correios Remessa GRCS, Eventos, Viagens, Outras Despesas

TOTAL 34.700,00

DESPESAS DO VEÍCULO

Combustível e Lubrificantes, seguro, manutenção e outros

TOTAL 4.600,00

DAS INTERSINDICAIS

Celesc (Sinergia)	2.700,00
Eletrosul	350,00
Tractebel	350,00
Telesc Celular	350,00
Agricultura	1.700,00
Codesc	350,00
Sebrae	350,00
Casan	500,00
Outras Despesas	2.000,00

TOTAL 8.650,00

DESPESAS DIVERSAS

Contrib. Prov. s/ MF- CPMF	800,00
Despesas Bancárias (Boletos e outras Taxas)	900,00
Correios (Remessa Anuidade)	2.000,00
Gráfica e Impressão (Boletos Anuidade)	1.000,00
Devoluções Anuidade	600,00
Assinatura de Jornal	400,00
Outras Despesas	900,00

TOTAL 6.600,00

TOTAL DO CUSTEIO 105.300,00

APLICAÇÃO DE CAPITAIS/INVESTIMENTOS

Biblioteca	700,00
Móveis e Utensílios	3.000,00
Aparelhos Equipamentos e Máquinas	3.000,00
Instalações	3.000,00
SUBTOTAL	9.700,00
Reserva Financeira	140.700,00

TOTAL 150.400,00

TOTAL CUSTEIO 105.300,00

TOTAL INVESTIMENTOS 9.700,00

RESERVA FINANCEIRA 140.700,00

TOTAL 255.700,00

Para esta publicação a proposta está resumida. A forma completa estará disponível no site do Saesc ou a qualquer associado, na sede em Florianópolis

ASSÉDIO MORAL

o que é isso?

Apesar de não ser um fenômeno novo, o assédio moral nas relações de trabalho passou, nas últimas décadas, a ser mais freqüente e intenso. As transformações ocorridas no mundo do trabalho, resultantes da globalização da economia e da reestruturação produtiva, têm criado campo fértil para o recrudescimento das relações de trabalho.

Podemos considerar o assédio moral como um fenômeno decorrente do processo disciplinar, imposto pelas novas formas de gestão e organização do trabalho. Permeadas de modelos de gestão que estimulam a competição para além da ética, as empresas propiciam o desenvolvimento de relações agressivas e utilizam-se de situações de assédio moral para assegurar o controle, a submissão e a exploração dos trabalhadores em prol da produção.

Mas o que realmente podemos considerar como assédio moral? Pode-se dizer que é toda e qualquer conduta que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego e degrada o ambiente de trabalho, sendo freqüente e intencional. O objetivo do assediador é levar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, ou fragilizá-lo a ponto de não reagir mais às regras impostas pelo empregador.

Essa conduta pode manifestar-se de forma mais explícita ou mais sutil. As manifestações mais recorrentes são:

- isolamento do trabalhador no ambiente de trabalho, inclusive com a proibição de outros trabalhadores comunicarem-se com ele;
- ordens confusas e incertas, com posterior cobrança;



· imposição de tarefas excessivas em prazos exíguos;

- não-
repasso de trabalho, acompanhado de cobrança de jornada de trabalho integral;

· retirada de funções gratificadas ou postos hierarquicamente superiores, sem nenhuma explicação;

· sonegação de informações importantes para o desenvolvimento das tarefas do trabalhador;

· comentários que ridicularizam, inferiorizam e humilham o trabalhador, muitas vezes em tom de brincadeira para envolver os outros trabalhadores;

· troca de horário ou turno de trabalho sem aviso prévio para o trabalhador;

· não possibilitar ao trabalhador escolher seu período de férias, sendo este determinado pela chefia e, muitas vezes, constantemente adiado;

· vigilância e controle sobre o trabalhador: limitação do número de vezes de ida ao banheiro ou redução do horário de refeições, por exemplo;

· levantamento de suspeitas sobre as licenças médicas ou idas freqüentes ao médico;

· manutenção de outro trabalhador executando as atribuições do trabalhador assediado, quando este retorna da licença médica, sem nenhuma explicação;

· estimulação da competição entre os trabalhadores na realização de metas, destruindo assim

a solidariedade entre colegas.

Essas condutas contumazes levam a queda da auto-estima do trabalhador, adoecendo-o. Porém, não apenas a vítima é atingida, todo o ambiente do trabalho adoce com a instalação do medo e da incerteza.

As vítimas mais freqüentes do assédio moral são aquelas que já carregam o preconceito social, como, por exemplo, as mulheres (principalmente as grávidas ou que têm filhos pequenos), os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos, os portadores de LER/DORT. Porém, são muito visados ainda os trabalhadores que se sobressaem dos demais por suas posturas críticas e sua contestação às regras injustas, além dos representantes sindicais.



É necessário primeiramente combater e resistir aos sentimentos de medo e incerteza, quebrando o “pacto de silêncio” que se estabelece no meio ambiente de trabalho. Precisamos resgatar a solidariedade entre os trabalhadores, dando visibilidade à violência nas relações de trabalho.

A vítima deve lutar contra o isolamento, denunciando e criando uma rede de resistência com seus colegas de trabalho.

Buscar apoio de seu sindicato de classe é o melhor caminho. Se já houve adoecimento, vai ser preciso também apoio médico ou psicológico.

Exigir da empresa ou do órgão a reparação do dano e um trabalho preventivo sobre a questão é outra providência que deve ser tomada.



Sabemos que lutar contra uma lógica que se instalou em todo o mundo do trabalho, privilegiando a produção em detrimento do humano, não é fácil. Porém, acreditamos que, ao resgatar a solidariedade que existe dentro de cada ser, iremos juntos construir novas relações no trabalho. Relações que se pautem pelo respeito e pela dignidade que todos os trabalhadores merecem.



