

Revista do **SESCON** RS

Publicação do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul

ANO XVII | Nº 61/10 | SETEMBRO DE 2012

DREAMSTIME.COM

Governo emperra sistema fiscal das empresas

PÁG. 12

As empresas contábeis precisam investir em gestão

PÁG. 8

ENTREVISTA

Valdir Pietrobon, Presidente da FENACON

PÁG. 6

**VOCÊ SONHA EM
ARMAZENAR, IMPORTAR
E ESCRITURAR NF-e
AUTOMATICAMENTE?**

AGORA VOCÊ PODE.

CHEGOU BOX-e, A SOLUÇÃO QUE TORNA TUDO ISSO POSSÍVEL.

Armazenar, importar e escriturar NF-e minutos após sua emissão, sem intervenção manual, não é mais um sonho. Chegou BOX-e, um novo recurso do Domínio Atendimento que vai facilitar o dia a dia do seu escritório e dos seus clientes. Com ele, você poderá:

- **Oferecer aos seus clientes a melhor solução para armazenar o XML:** quando a empresa emitir uma NF-e, por qualquer sistema¹, o arquivo eletrônico será armazenado automaticamente, com total segurança, ficando disponível por cinco anos.
- **Agilizar o processo de importação:** sempre que uma NF-e² for gerada, independente do sistema, o Domínio Atendimento irá armazená-la e o Domínio Escrita Fiscal avisará o usuário que a mesma está disponível para importação.

Com o BOX-e, seus clientes não vão mais perder o sono para armazenar o XML e as possibilidades que você sonha serão realidade.

1 É requisito que o sistema de emissão de Nota Fiscal Eletrônica Federal tenha a opção de enviar por e-mail o arquivo XML da NF-e para o cliente.
2 O BOX-e é compatível somente com NF-e Federal, versão 1.10 e 2.0.

domínio
sistemas

A sua melhor escolha

BOX-e

Prezado leitor

Uma entidade de classe reconhecida por sua credibilidade tem, em seus compromissos assumidos, seu principal papel na defesa dos interesses de seus representados. É por isso que o SESCON-RS se mantém a frente dos temas que fazem parte da gestão das empresas do nosso



JAIME GRÜNDLER SOBRINHO
PRESIDENTE

setor. Nesse sentido, a matéria de capa sobre Obrigações Acessórias é um importante debate que interfere não só nas empresas de contabilidade, na prestação de seus serviços, mas também no setor empresarial em geral.

Ao mesmo tempo que estamos preocupados com as questões tributárias que envolvem nossas atividades, é bem verdade que temos que ampliar o nosso horizonte de gestão para garantir o crescimento das organizações e seu futuro sustentável. No SESCON-RS não é diferente, por isso temos um Planejamento Estratégico que nos remete a consolidação de nossas ações que justificam nossa missão de representar mais de 15 mil empresas. E para conhecer um pouco mais sobre nossa gestão recomendo a leitura da reportagem sobre os 25 anos do SESCON-RS.

Destaco ainda a importância da 15ª Conescap, em Gramado em 2013 e, em especial, a leitura da entrevista especial com o Presidente da Fenacon, Valdir Pietrobon. E no Ponto de Vista temos a participação do destacado professor e economista Marcelo Portugal, da UFRGS.

Uma boa leitura!

3 PALAVRA DO PRESIDENTE

4 PANORAMA



EVENTO DE LANÇAMENTO DO 15º CONESCAP

6 ENTREVISTA

8 25 ANOS

10 ARTIGO

12 CAPA

16 GERAL

18 INFORME TÉCNICO

21 AÇÕES SESCON-RS

22 PONTO DE VISTA

Gramado será a sede da 15ª Conescap

CONVENÇÃO NACIONAL SERÁ DE 21 A 23 DE AGOSTO DE 2013

Empresário de Serviços: Credibilidade, Sensibilidade e Visão Estratégica. Esse será o tema central da 15ª Conescap – Convenção Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisa. O evento ocorrerá em agosto do próximo ano, em Gramado, e espera-se a participação de mais de 2 mil empresários. As palestras, as oficinas e os painéis terão nomes de expressão no segmento empresarial brasileiro e internacional e já contam com a presença confirmada, como um dos principais palestrantes, de James Hunter, autor do livro *O Monge e o Executivo*. Ao mesmo tempo acontecerá a Feira Nacional de Negócios para o Setor de Serviços (Feiness).

A Conescap, que é considerado o maior evento do setor de serviços do país, teve o lançamento oficial em agosto último, em um jantar no Plaza São Rafael. Fenacon, SESCON-RS e Sescon Serra Gaúcha são as entidades promotoras e organizadoras da convenção que, pela terceira vez, se realiza no Rio Grande do Sul. As edições anteriores no Estado ocorreram nos anos de 1989 e 1994, ambas, também, no Interior.

Conquistar o direito de trazer o principal fórum de discussões do setor de serviços ao Estado, novamente, após 20 anos, é a tradução da credibilidade e de tudo o que o SESCON-RS representa dentro do segmento sindical, afirma o presidente Jaime Gründler Sobrinho. “Este encontro servirá de fomento ao conhecimento, ao

intercâmbio de experiências, ao desenvolvimento intelectual e tecnológico, ao convívio, à interação entre os empresários. Em última análise, serve de fomento ao desenvolvimento humano”, exemplifica.

O dirigente salienta ainda que “uma convenção deste porte, pelo tamanho e representatividade, coloca nosso Estado em destaque, particularmente em evidência a cidade de Gramado”. A Conescap “vai mexer com a economia e a política gaúcha. Estão envolvidos no processo empresários e empresas. Será, sem dúvida, uma convenção e um negócio. Queremos que todos saiam daqui com a certeza de que uma visão mais humana pode contribuir com o desenvolvimento da sociedade”, finaliza. Valdir Pietrobon, presidente da Fenacon, concorda que “será uma convenção de alto nível. Abordaremos temas relativos aos tributos na área de serviços e trataremos de nossa representatividade na economia nacional”.





WK
SISTEMAS

Essencial para sua empresa

SPED – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

SPED CONTÁBIL | FCONT | SPED FISCAL | EFD-CONTRIBUIÇÕES | NOTA FISCAL ELETRÔNICA

- Substituição dos livros contábeis e fiscais através da escrituração digital.
- Emissão, gerenciamento, mensageria, acompanhamento e controle das NF-e.
- Integração total e eliminação de retrabalhos e riscos.
- Simplicidade e segurança para o usuário final.
- Melhor relação custo x benefício do mercado.

ENTRE EM CONTATO E CONHEÇA AS VANTAGENS DE NOSSAS SOLUÇÕES.



cruzeiro
sistemas de gestão

www.cruzeiro.inf.br
Porto Alegre (51) 3221 0008
Caxias do Sul (54) 3214 4522



GESTÃO
INFORMÁTICA

www.gestaoinformatica.com.br
Porto Alegre (51) 3407 0658

ERP RADAR EMPRESARIAL

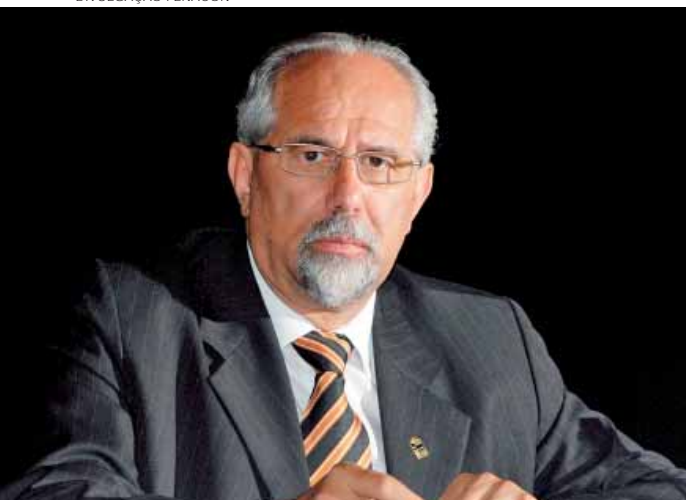
Controladoria – Vendas – Materiais – Produção – Custos – Finanças – Recursos Humanos – Serviços – BI – GED

0800 47 3888 | www.wk.com.br   @uksistemas

VALDIR PIETROBON, PRESIDENTE DA FENACON

"Trabalha-se mais para o

DIVULGAÇÃO FENACON



VALDIR PIETROBON

A Fenacon – Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas – representa mais de 400 mil empresas do setor de serviços. O objetivo maior da entidade é diminuir a burocracia das obrigações tributárias. Com uma forte atuação na defesa dos interesses do setor de serviços, seu presidente, Valdir Pietrobon, mostra-se preocupado com a situação econômica do país frente ao grande número de greves. Elas, com certeza, vão impactar o bolso do consumidor. Pietrobon, empresário contábil, é paranaense e se destaca como uma liderança. Esta é a segunda vez que ele preside a entidade. Ele foi reeleito para o mandato que termina em 2013.

Como o senhor vê o cenário econômico atual? O impacto das greves?

Eu vejo com muita preocupação. Na televisão, tudo é muito bonito, mas, na prática, o que acontece é muito diferente. Há greves generalizadas, falta de mão de obra. Todos os dias, presenciemos uma categoria parando. Isso é um problema muito sério para o país. Acredito que perdas já podem começar a ser contabilizadas. Há problemas de abastecimento, de prazos de entrega.

A greve é contra o governo e quem paga é a sociedade, a economia?

O primeiro semestre vinha bem, mas, de repente, estamos parados. Para a grande empresa, talvez essas greves não representem muito porque eles podem jogar os prejuízos de produtos e matérias-primas para o preço final. No entanto, as pequenas e médias empresas, que representam 60% a 70%, com certeza, terão um segundo semestre difícil. Eles não têm como repassar o custo da mercadoria.

O Brasil emprega bem os seus impostos?

Ao contrário, emprega muito mal a grande carga tributária que entra pela

arrecadação. Além de todo o pagamento que somos obrigados a fazer, ainda temos a carga de impostos com relação à saúde, à escola, à segurança, entre outros. Coisas que o governo deveria dar. É difícil conseguir se manter. O contribuinte sempre perde. Eu mesmo, que viajo bastante de avião em razão da minha atividade, tenho enfrentado alguns constrangimentos e transtornos por conta da greve da Polícia Federal. Eu até entendo que eles têm o direito de reivindicar, mas eles abusam da autoridade que lhes é de direito e nós ficamos à mercê dessas atitudes. Nós pagamos impostos, e eles não recebem salários dignos.

A carga tributária é um entrave para o empreendedorismo?

Acredito que o obstáculo para o empreendedorismo é embasado em três fatores: burocracia, carga tributária e despreparo de pessoal. Há muitos aventureiros que tentam ser empresários. Assim como abrem, fecham seu

negócio num espaço de tempo muito curto. Metade das empresas que abrem fecha em um período de 3 a 4 anos. O governo precisa entender que é menos oneroso mantê-las funcionando do que deixá-las fechar e abrir outra em seu lugar. A que já abriu, bem ou mal, tem um certo know-how que deveria ser aproveitado. Isso se conseguiria ensinando o empresário, dando condições de crédito, oferecendo consultoria,

Acredito que o obstáculo para o empreendedorismo é embasado em três fatores: burocracia, carga tributária e despreparo de pessoal.

entre outros, para que ele leve seu projeto adiante. Por outro lado, as próprias pessoas, candidatas a ter uma empresa, deveriam se reeducar. Não basta ter a vontade de abrir uma porta porque ele conseguiu R\$ 20 mil. Ele tem que pensar: o tipo de negócio que tenho em mente é viável para o endereço onde quero me instalar? Como funciona? Quem são meus fornecedores? Quem são meus concorrentes? Em quanto tempo terei lucro? Eles deveriam procurar as entidades que estão disponíveis para ajudá-los, como o SEBRAE, por

governo do que para nós”

exemplo. Se ele tiver boa vontade, ali vai receber todas as orientações antes mesmo de abrir e, assim, verificar se tem condições de levar o projeto adiante.

Qual é a posição da Fenacon frente às obrigações acessórias definidas pelo governo? Elas burocratizam o trabalho?

Hoje, tudo ainda é bastante confuso. É preciso haver desburocratização. Trabalha-se mais para o governo do que para nós mesmos. Para abrir uma empresa, a papelada exigida é tão grande que muitos desistem. Estamos trabalhando para o governo, mas as coisas estão melhorando. É complicado porque temos que trabalhar com duas situações: as velhas normas e as novas que estão entrando. É preciso agilizar a papelada. Dentro de cinco anos, estaremos rindo dos nossos problemas atuais. A informatização, com certeza, facilitará o caminho. Tudo será muito mais fácil para abertura, legalização e baixa de empresa.

Como fica o trabalho do contador frente a isso?

A corrida é grande, pois temos obrigações federais, estaduais e municipais, questões trabalhistas e previdenciárias que devem ser cumpridas dentro de prazos-limite. O trabalho não depende apenas do contador, mas, também, do empresário. Tenho visto que alguns deles simplesmente desconhecem a importância e as penalidades do seu não cumprimento. O empresariado precisa entender a importância dos equipamentos de que necessitam ter para que o sistema funcione.

Ao que se deve essa falta de conhecimento?

A falta de divulgação, e isso está atrelado à Receita Federal. É a ela que

Metade das empresas que abrem fecha em um período de 3 a 4 anos.

certeza que todos querem cooperar com o bom andamento da política econômica nacional. Os contadores e suas empresas podem e devem orientar os empresários, no entanto, não podem obrigá-los a adquirir os sistemas e equipamentos necessários.

Quais são os desafios do setor tributário para a próxima década?

Com certeza, nós precisamos de uma reforma. Terá que ser feita. O fato de estarmos informatizando todo o sistema leva a crer que se acabará com a sonegação. O sistema eletrônico de entrada e saída das notas fiscais ajudará no controle. Na verdade, alguns sonegavam como forma de sobrevivência. Sonegavam para reinvestir em seus negócios e manter a atividade. Para que isso não ocorra, são necessárias reformas. Os impostos precisam e devem ser pagos. Cada empresa contribuindo conforme as regras do seu tamanho.

Como a entidade defende os interesses do setor de serviços?

Temos uma forte atuação política. Nosso propósito, sem dúvida, é defender toda e qualquer questão de interesse do setor de serviços do país. Para tornar isso realidade, participamos de ações em prol da melhoria das empresas brasileiras, buscando intensificar a atuação política e ampliar os relacionamentos com as esferas de poder.

compete dar condições para que as empresas possam cumprir com suas obrigações. Tenho

Simplificar normas e procedimentos de abertura, manutenção e baixa de empresas, impedir a aprovação de proposições legislativas que aumentem a carga tributária brasileira e lutar por medidas que visem à desburocratização são algumas das principais bandeiras da Fenacon. Algumas de nossas conquistas são: Redesim; Lei Geral da Micro e Pequena Empresa; Anexo III.

Que análise a entidade faz do Rio Grande do Sul frente aos outros estados?

Posso dizer que o Rio Grande do Sul já foi bem pior. No momento, o estado que melhor está em termos de ICMS é o Paraná. Eles dão incentivo às micro e pequenas empresas. Os estados se equivalem, e tudo depende de cada governo, do que ele quer que ande. Seria interessante que eles se dessem conta que quanto mais ajudarem o pequeno e o microempreendedor, mais emprego gerará. Não se pode esquecer também do lado social. Se as pessoas têm dinheiro,

elas compram e, com isso, há giro de mercadoria. O crescimento poderia ser maior.

Qual é a importância do 15º Cones-cap para as empresas prestadoras de serviços?

A intenção é manter as empresas atualizadas e bem informadas para que o dia a dia seja facilitado. Debateremos vários assuntos, desafios e tendências. Será uma convenção nacional de grande importância, pois serão abordados temas sobre os tributos na área de serviços e, também, sobre nossa representatividade na economia. O que nós queremos é que as empresas de serviços não parem de evoluir.

É preciso haver desburocratização. Trabalha-se mais para o governo do que para nós mesmos.

As empresas con investir

Seguir um plano de metas e orçamento anual é uma forma de buscar maior rentabilidade das empresas de serviços, as quais precisam, também, investir na qualificação de suas equipes e, em novas tecnologias, que resultem menores custos de administração.

Para se desenvolver, o sindicato precisa do crescimento da economia brasileira, afirma o presidente do SESCON-RS, Jaime Gründler Sobrinho. “Crescendo a economia, crescem as empresas de nossa área de representação, o que, sem dúvida, beneficia o setor.” Para ele, a economia se desenvolveu até a crise internacional de 2009, quando “a maioria dos países sofreu com suas economias internas, mas isso pouco atingiu o Brasil. Na virada de 2010 para cá, houve, notadamente, uma retração, principalmente no setor da indústria”. Segundo Gründler, o setor de serviços, no qual a entidade representa, “não foi atingido pela atual desaceleração do crescimento. Mas nos preocupa, e estamos atentos ao fato de que nosso setor depende dos dois outros, o primário e o secundário”.

Qualificação é a palavra-chave. As empresas têm que observar seus orçamentos, com qualidade de gestão e mão de obra. “Nossas empresas”, afirma ele, “têm que se preocupar com o profissional que empregam, qualificando-o de modo a reduzir custos, contratar equipes treinadas e que desenvolvam suas atividades com eficácia. Sem esse cuidado, consumiremos uma maior carga no desenvolvimento do trabalho. Isso se transformará em mais ônus ao custo do nosso serviço, tendo, como consequência, a redução da margem de lucro, o que já é visível”.

O mercado da contabilidade está desenvolvido, mas a lucratividade diminuiu sensivelmente. O dirigente coloca que “há alguns exemplos, aqui e ali, que

mostram que as margens de lucro atingiram redução de 10%. As empresas têm que crescer porque seus custos também cresceram. Para que isso aconteça, elas devem ter metas de crescimento, aumentar suas receitas ampliando sua carteira de clientes”. Ele esclarece que “apenas manter o número de clientes, onde ele tinha uma receita anual de X, no outro ano só colocar o índice sobre o qual foi contratado o serviço, que, via de regra, é o INCC do custo contábil, ele está tendo perda.

Para o presidente, houve uma carência grande de mão de obra qualificada no segmento. “Por outro lado”, exemplifica, “também aconteceu uma grande demanda dessa mão de obra. Então, ao contratar alguém, já se sai de um patamar bem acima dos salários nominais. Ao contratar, se traz junto o nível que esse funcionário se encontrava na outra empresa. Sim, a base salarial aumentou em nossa área”. Há um ônus de transferência por esse passe.

Outro impacto sentido e apontado por ele diz respeito à tecnologia. “Os novos equipamentos provocaram um choque de gestão. Num passado muito recente, os softwares eram mais simples e atendiam perfeitamente às empresas. Hoje, não atendem mais às necessidades, e seus custos são outros. Torna-se necessário adquirir equipamentos mais desenvolvidos que agreguem mais para atender à exigência do cliente, que cresce a cada dia, felizmente.” Além dessas preocupações, o dirigente alerta para a necessidade de gestão porque os clien-

tábeis precisam em gestão

tes buscam no mercado profissionais atualizados e capacitados tecnologicamente.

Gründler coloca: "Cabe a nós, empresas, fazermos uma avaliação real de nossa gestão. Somos um negócio. Nós corremos os mesmos riscos de quebrar que uma empresa comercial ou industrial. As empresas, qualquer uma, têm que ter um

orçamento e não deixar simplesmente o barco correr. Onde há uma redução de lucratividade de 10%, houve alguma falha de orçamento pelo caminho. Na minha visão, essa redução se vale de dois fatores: mão de obra e tecnologia.

Somado a isso, o empresário contábil tem que estar atento para o valor aplicado em seu serviço. Há que se aplicar um valor que seja lucrativo. Se facilitar nestas questões, está fadado ao crescimento vegetativo e até ao desaparecimento".



**JAIME GRÜNDLER
SOBRINHO**

As empresas ind responsa

■ LUCAS MARTINS DIAS



DIVULGAÇÃO GUTO MOISES/AGÊNCIA OFFICE PRESS

Após longos anos de espera, a promulgação da Lei nº 12.441/11 incorporou ao ordenamento jurídico nacional as chamadas Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada, conhecidas também como “EIRELI”, as quais permitem a estruturação de uma pessoa jurídica com um único titular.

Esta nova forma de realização de atividade econômica houve por concretizar uma realidade almejada por toda sociedade empresarial e que já era admitida em outros países, tais como França e Portugal.

A EIRELI entrou em vigor no dia 09 de janeiro de 2012, acrescentando 03 (três) dispositivos ao Código Civil, quais sejam, inciso IV ao artigo 44, artigo 980-A e o parágrafo único do artigo 1033, além de regulações do Departamento Nacional dos Registros Comerciais (“DNRC”), que elaborou um Manual de Atos de Registro de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada e as Instruções Normativas de números 116, 117 e 118.

Analisando as inserções legais supracitadas em paralelo às concepções doutrinárias que postularam a definitiva introdução da EIRELI à realidade nacional, apontam-se alguns propósitos específicos para a criação deste novo ente jurídico, quais sejam: (a) em comparação aos ordenamentos similares de direito comparado (vide exemplos já citados da França e de Portugal, assim como Espanha, Itália e Alemanha), a EIRELI visa permitir, de início, que o seu titular explore atividades econômicas com autonomia patrimonial, ou seja,

individuais de limitada

os bens de propriedade da pessoa jurídica não se confundem com os bens de propriedade do titular da pessoa jurídica, resguardando, assim, o patrimônio pessoal do titular; (b) a EIRELI descarta a necessidade de existência de um segundo sócio; (c) a EIRELI proporciona uma separação clara entre as responsabilidades assumidas pela pessoa jurídica e aquelas assumidas pelo seu titular.

Desta forma, vislumbra-se que a EIRELI, além de propiciar um significativo estímulo à formalização de negócios, aumenta, por consequência, a arrecadação tributária e a oferta de empregos no Brasil, cuja importância dos pequenos e médios negócios (segundo estimativas do SEBRAE) é responsável por cerca de 80% (oitenta por cento) da empregabilidade nacional e, como já dito, são os grandes beneficiados com a criação deste novo ente jurídico.

Não obstante a isso, muitas disposições relativas à EIRELI são ainda singelas e lacônicas, ocasionando muitas dúvidas a toda sociedade brasileira, como, por exemplo, a sua natureza jurídica, a definição do tipo de “pessoa” que poderá constituir-se como tal (se pessoas naturais e jurídicas ou, somente, pessoas naturais), o alcance de sua separação patrimonial, as suas condições sucessórias e tantos outros pontos a serem explorados com o passar do tempo.

Além dos obstáculos supracitados e partindo da premissa de que a EIRELI trata-se de um ente jurídico voltado, preferencialmente, a um segmento de pequenos e médios empreendedores,

a admissão da EIRELI suscitou outra polêmica em relação à exigência de um capital social mínimo correspondente a 100 (cem) salários mínimos para sua constituição.

Trata-se, inegavelmente, de um valor excessivamente alto para o padrão dos empresários pertencentes a esses segmentos, os quais, possivelmente, não tenham condições para suprir tal requisito material para formalizar suas atividades sob essa nova formatação jurídica, podendo comprometer um dos objetivos pretendidos com esta nova forma de fomento econômico.

Em razão das perspectivas criadas sobre a EIRELI e, principalmente, considerando suas indefinições e obstáculos, é de suma importância que sejam dirimidos todos estes entraves para que, assim, tais expectativas em relação à EIRELI sejam supridas.

Para finalizar, em que pesem todos os pontos ora analisados, inegavelmente, a promulgação da Lei nº 12.441/11 e a consequente introdução da EIRELI são uma conquista importante, pois resultarão num impulsionamento da economia nacional, haja vista tratar-se de um facilitador aos empreendedores, sejam eles pequenos, médios ou grandes interessados em explorar todas as oportunidades de nosso País.



Não é imposto, Obrigações

ALÉM DA ALTA CARGA TRIBUTÁRIA, GOVERNO EXIGE CADA VEZ

*E o mais grave:
são instrumentos
de vigilância fiscal
que só aumentam
a burocracia
tributária, sem
resultados para
o aumento de
arrecadação ou
do PIB.*

*O SESCOB-RS
é contrário ao
sistema atual que
impõe 114 normas
de Obrigações
Acessórias.*

“ Não podemos inverter a ordem econômica do desenvolvimento, gastando tanto tempo com questões que não geram impostos ao Governo e tampouco o crescimento das empresas” contesta Jaime Gründler Sobrinho, Presidente do SESCOB-RS, ao defender a otimização dos sistemas de informações tributárias e diminuir a burocracia fiscal em benefício do próprio Estado: “não se justifica tantas normas para relatórios que nada produzem de efetivo, além de aumentar os custos das empresas, as quais são obrigadas a transferir para seus produtos e serviços. É uma política fiscal onde o Governo dá um tiro no pé” se manifesta Sobrinho à frente da entidade que representa 17 mil empresas do setor de serviços no RS.

A questão em debate não é contrária a modernização da administração tributária, instituída pelo governo através de uma Emenda Constitucional (nº 42, Art. 37, inc. XXII da Constituição Federal), que determinou a atuação de forma integrada, compartilhando cadastros e informações fiscais, entre as administrações. Trata-se, porém, de racionalizar o universo de obrigações acessórias, como diz o Diretor-presidente das empresas do

DIVULGAÇÃO SESCOB-RS



ROBERTO COIMBRA

Grupo Randon, David Abramo Randon. Para o executivo “as obrigações acessórias são extremamente complexas, com um nível elevado de detalhamento e formato exigido pelos órgãos de fiscalização. É uma forma de o governo controlar mais as empresas, mas o grande número dos tributos poderia ser reduzido. Algumas declarações servem para demonstrar o mesmo resultado, porém, em formatos diferentes. É o

mas são Acessórias

MAIS INFORMAÇÕES FISCAIS DAS EMPRESAS

FOTO: MAGRÃO SCALCO



DAVID ABRAMO RANDON

caso do Dacon x EFD." finaliza.

É bem verdade que o crescente número de normas fiscalizadoras faz parte da expansão econômica do Brasil e, conseqüentemente, pelo aumento de empresas constituídas nos últimos anos no país. "É inviável pensar que o controle ficaria restrito a fiscalizações *in loco* nas empresas", diz o auditor Marcelo Saweryn, presidente do Ibracon – Instituto dos Auditores Independen-

A INFORMATIZAÇÃO É O CAMINHO

Diferente dos demais, Roberto Coimbra, diretor administrativo do Grupo Dimed Panvel, entende que as ferramentas fiscais são aliadas ao seu negócio: "as obrigações acessórias trazem a missão da informatização do ambiente das empresas. Não há dúvida de que a informatização é o caminho. Todos os setores vêm enfrentando isso. Veja o exemplo dos bancos: há quanto tempo a gente faz todo o serviço bancário e as instituições financeiras apenas registram as informações por meio digital? Se nós, os empresários, fizermos com que o conteúdo entre certo no sistema, a adaptação às normas será fácil. Com esse sistema", prossegue Coimbra, "o governo monitora mais e com maior rapidez".

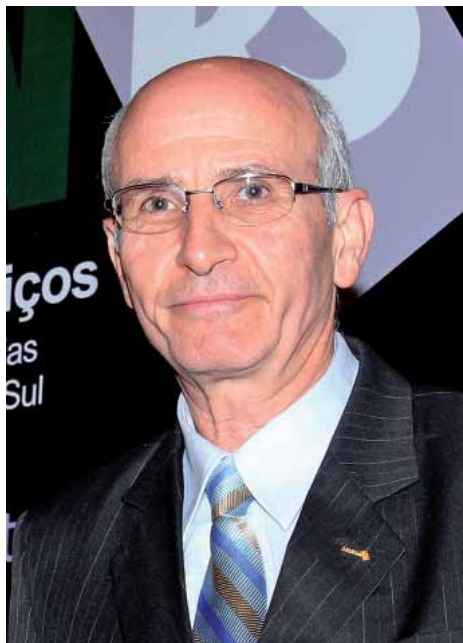
Para o diretor do Grupo Dimed, houve uma modernização nos processos para se qualificar. "Investimos pesado na informatização. Contratamos e trouxemos para dentro de nossa companhia uma empresa especializada em TI.

Eles atuaram conosco por um ano implementando o novo processo. O primeiro impacto, para revisar todas as informações, é pesado. Já em um segundo momento, o trabalho flui com margem muito pequena de erro na origem. A dificuldade foi rodar a primeira vez. Agora, o volume de documentos é crescente, mas não deixamos de atender aos prazos das obrigações". O dirigente da Panvel evidencia que o grupo ainda reforçou o quadro para atender aos projetos. "Uma parte de nossa equipe se dedica à área de negócios, outra desenvolve a apuração dos impostos e outra se encarrega de gerar as informações acessórias. Roberto Coimbra, por sua vez, esclarece que "o volume de documentos é crescente, mas, com as melhorias que realizamos, nunca deixamos de atender aos prazos". Ele ainda diz que "o resultado geral dessas modificações ainda não é visível, só será sentido dentro de algum tempo, quando for totalmente implantado".

[capa]



DIVULGAÇÃO SESCON-RS

**JOSÉ LENZ**

tes do Brasil, 6ª Regional. Segundo o especialista, "o controle por parte do governo foi qualificado com o avanço tecnológico da informática e as medidas adotadas equalizam a competitividade das empresas em termos de uniformizar os pro-

cedimentos adotados para o recolhimento dos tributos. É fato que o governo intensificou o monitoramento do cálculo e o pagamento". Mas Saweryn faz uma ressalva: da mesma forma que sou favorável às obrigações acessórias, também entendo que o governo massificou sua adoção levando a necessidade da qualificação do profissional. Agora, com essa quantidade imposta às empresas, independentemente do porte, será que o governo consegue fazer a parte dele?, questiona o auditor. Para nós, o resultado das Obrigações Acessórias foram a elevação de custos diretos com a folha de pagamento e nos investimentos em treinamento para qualificar nossos técnicos nos procedimentos específicos dos trabalhos de auditoria".

Em Lajeado (RS), na Lenz Bergesch Assessoria Estratégica, o efeito foi o mesmo apontado pelo presidente do Ibracon, onde houve um incremento elevado na contratação de novos funcionários somente para atender as demandas das obrigações acessórias impostas

DIVULGAÇÃO SESCON-RS

**MARCELO SAWERYN**

pela fiscalização. De acordo com o empresário, contador e Vice-presidente do SESCON-RS, José Lenz, as empresas precisam se qualificar para atender às novas exigências". Para ele as que querem continuar no mercado vão ter que,

necessariamente, se adequar e melhorar o seu processo de gestão, adverte. Lenz diz ainda que os profissionais contábeis devem manter controles rigorosos para não perderem a conta de quantas obrigações os seus clientes estão sujeitos. De modo geral, as empresas contábeis estão se qualificando e usando mais tempo para atender a essa questão: nós estamos nos qualificando através de cursos e palestras, porém o Governo, a cada momento, altera seus entendimentos sobre créditos e débitos, o que dificulta o conhecimento básico necessário para a realização de um bom trabalho”, exemplifica Lenz. O experiente contador conclui dizendo que essa execução vai além dos escritórios especializados. O empresário também tem que se organizar e treinar o seu pessoal da área, porque o contador só pode realizar bem a sua tarefa se a informação que lhe é repassada estiver completa e correta” orienta.

Lidar com esses procedimentos e normas diversas, com uma visão integrada, em cada unidade da Federação, ainda é um aprendizado, analisa Lenz: “o assunto ainda é novo, estamos aprendendo. Medir os reflexos de todas essas modificações, só daqui uns dois anos. Entendemos que o governo apresentou um rol de modificações que seria um sistema ‘ótimo’, porém para que toda essa engrenagem funcione, dependemos da qualificação e do treinamento da mão de obra. Isso passa pelos colaboradores das empresas em si – comércio, indústria e serviços – e das organizações contábeis em conjunto com as empresas de software”, finalizou.

Vale do Taquari recebe 23 consultores contábeis

A parceria firmada entre o SESCON-RS e a Aescon, entidade com a mesma representação e atuação no Vale do Taquari, começa a mostrar os primeiros resultados. A turma de 23 profissionais da região, a maioria ligados à área contábil, concluiu e recebeu certificados do curso de Formação de Consultores Gerenciais. Essa é a primeira atividade executada por meio do escritório regional do SESCON-RS, instalado no mês de maio, em Lajeado.

Para o vice-presidente do sindicato estadual, José Lenz, o curso atingiu seus objetivos, pois há carência de consultores da área contábil no mercado. “A capacitação vai proporcionar melhorias para as nossas empresas, pois poderemos atender às demandas de nossos clientes com ainda mais eficiência”, salienta. Ele informou que as entidades já trabalham no planejamento de novas turmas e cursos para o Vale do Taquari.

O curso utilizou uma metodologia que possibilitou identificar oportunidades e oferecer soluções aos clientes atuais e potenciais dos escritórios de contabilidade. Entre os assuntos abordados, estiveram conceitos de consultoria,

identificação de oportunidades de mercado, competências do consultor e realização do diagnóstico. Os temas foram ministrados pelo especialista em Gestão Estratégica de Marketing com Ênfase em Vendas Marcelo Bernardes e pelo pós-graduado em Gestão Empresarial Luciano Luis Lima.

A contadora Adriane Leonhardt Müller, de Lajeado, já planeja como colocar em prática os conhecimentos aprendidos. “Vamos usar com clientes que enfrentam problemas com gestão financeira e de pessoal”, destaca. Para o empresário contábil Edmilson Norberto Zortéa, de Guaporé, o conteúdo do curso é aplicável no dia a dia da profissão e proporciona ao profissional atuar no nível estratégico da gestão das empresas. “Aprendemos como conduzir e apresentar oportunidades de melhorias nas organizações ou detectar necessidades”, afirma.

DIVULGAÇÃO AESCON-SINCOVAT



FORMATURA DOS CONSULTORES CONTÁBEIS

[geral]

Ter gente talentosa é um desafio

COM A ECONOMIA EM EXPANSÃO E A FALTA DE MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA, AS EMPRESAS INVESTEM EM POLÍTICAS DE RH PARA RETER SEUS MELHORES PROFISSIONAIS

DIVULGAÇÃO GUTO MOISES/AGÊNCIA OFFICE PRESS



ELISEU ORDAKOWSKI

Para uma empresa obter sucesso, além de um bom produto, ela depende de funcionários engajados com a política empresarial. A competitividade leva o empresariado a investir em estratégias que garantam o desempenho necessário para que metas e objetivos sejam cumpridos. Já não basta apenas motivar o colaborador, é preciso, tam-

bém, comprometê-lo. Entram no mercado de trabalho pessoas cada vez mais jovens, na faixa dos 25-35 anos, que se caracterizam por ser imediatistas e empreendedoras. Querem uma carreira de sucesso rápida, apesar da distância entre o ensino e a prática que encontrarão. De certa maneira, o sistema educacional está transferindo a responsabilidade da formação deles para o mercado.

Saber identificar e reter profissionais qualificados é a meta nas corporações. Elas têm que saber adaptar as grandes diferenças de gerações. De um lado, elas se defrontam com a chamada geração Y, nascidos na década de 1980 e 1990, intimamente ligados à tecnologia, geração que cresceu com a presença generalizada da Internet. Por outro, tem como colaboradores a geração anterior, os chamados Baby Boomers, década de 1960, mais conservadora e próxima da aposentadoria. A meta é ter uma visão estratégica que valorize a função, conhecendo o impacto das ações na organização e, ao mesmo tempo, permitir que o profissional entenda como ele colabora para o resultado final do processo.

Segundo Eliseu Ordakowski, consultor da Produtive, Carreira e Conexões com o Mercado, “o ensino deixa a desejar. Há carência de bons profissionais em fase inicial de carreira. Essa formação ineficiente está obrigando o mercado a formar os executivos. Faz pouco tempo, li uma notícia que mais da metade dos

universitários não tem capacidade de interpretação. Então, como podemos confiar neles?” Diante desse panorama, além de contratá-los, é necessário orientá-los, fornecer as ferramentas que o tornarão o diferencial. Mas o que ele espera da empresa?

“No início, a remuneração até atrai, mas não se sustenta se não estiver atrelada a um plano de desenvolvimento”, explica Eliseu. “Quem tem isso bem visível – a escala dos degraus – dentro do organograma da empresa, com certeza, tem mais chances de reter os qualificados.” Ele coloca que é valorizada a oportunidade de frequentar cursos, tanto interna quanto externamente. “O Setor de RH, em sinergia com os planos estratégicos, utiliza vários outros fatores como plano de benefícios, planos de saúde, entre outros.”

A STIHL Ferramentas Motorizadas Ltda., que tem a sede da fábrica em São Leopoldo, com 40 anos no mercado e 1.958 funcionários, exemplifica isso. Em 2011, a empresa anunciou investimentos da ordem de R\$ 518 milhões até 2014, o que proporcionará 645 novos postos de trabalho. Karin Leitzki, gerente de Recursos Humanos, diz que a preocupação com o negócio tem um foco muito grande com a qualidade do produto, e isso passa pela qualificação do funcionário. “Sendo a empresa muito bem conceituada, o nível de exigência com o profissional é muito alto para manter

a satisfação do cliente. Fazemos tudo para aliar o ensino com a prática.” Nesse sentido, a empresa busca os melhores do mercado oferecendo um programa que vai além de um bom salário.

“Nosso desafio é que o funcionário perceba que ele agrega valor à empresa. Ele quer mais do que simplesmente preencher quesitos. Ele se questiona, busca e pensa: O que eu posso fazer para melhorar a empresa? Ele não se preocupa apenas com o que recebe,” explica Karin. “Há um cruzamento de valores e de culturas nas duas partes. Temos a preocupação de entender o que gera a motivação dos colaboradores e, também, de termos lideranças motivadoras”, exemplifica.

Ter gente talentosa é um desafio. O jovem tem um senso de urgência muito alto. Eliseu afirma que “as empresas devem deixar claro quais são as competências técnicas e emocionais que ele deve atingir e dentro de que prazo. Assim, ele poderá mensurar sua capacidade. Ele acredita que no prazo de um ano já está pronto para ser diretor. Essa urgência está atrelada à faixa etária como sempre esteve. A diferença é que os jovens de hoje têm maior acesso à tecnologia, mais conhecimento de TI. Os jovens de 30 anos atrás tinham a mesma pressa só que não tinham uma tecnologia tão avançada”.

É claro que investir não significa certeza de retenção. Reter talentos é um problema enfrentado por qualquer

empresa, tanto de pequeno quanto de grande porte. As pessoas tendem a ficar mais tempo naquelas mais motivantes. Perdem as empresas que ainda persistem no modelo centralizador, regras que vêm de cima para baixo e que não mostram um futuro. Conforme explica Eliseu Ordakowski, “vamos citar o Google, lugar onde a maioria dos jovens sonha trabalhar. Eles têm uma gestão horizontal, onde o nível de crescimento fica comprometido. Os benefícios oferecidos, a princípio, são atraentes, mas não duradouros. No início, a sensação de liberdade é muito boa, mas ele não consegue subir na verticalidade da empresa. Isso faz com que a permanência dele no local seja curta. O candidato quer mesmo ter projetos, atingir metas, chegar a cargos de chefia”.

Comprova-se que é necessária uma valorização atraente. Os talentos passam longe da acomodação. Eles estão sempre em busca da inovação e querem ter sua visão de negócio reconhecida. O exercício da profissão está, sem dúvida, vinculado ao treinamento

que a empresa está disposta a investir, com objetivos que podem ser a curto, médio e longo prazo. Por outro lado, esclarece o consultor, “o investimento prevê uma contrapartida. A empresa espera um retorno. A mecânica que tem dado resultado é o estabelecimento de metas dentro de um prazo estabelecido e de um tempo mínimo de permanência. Se ele sair antes, terá o custo do ressar-

cimento equivalente”.

Karin Leitzki afirma que “nós damos o estímulo à educação, qualquer que seja, tanto em nível de mestrado como em uma complementação de idioma estrangeiro, por exemplo. Para fazer valer o investimento, temos que ter a habilidade de gerar desafios para que ele queira ficar aqui e aplicar o que aprendeu. O mercado está muito aquecido e, às vezes, nós perdemos um bom profissional, em percentual pequeno, mas se ele for para um fornecedor nosso, para nossa cadeia produtiva, não é tão ruim, pois ele irá qualificar o produto”.

É um desafio implementar uma gestão que os faça permanecer na empresa. A confiança na administração é condição primordial para manter bons funcionários. Também contam a oportunidade de crescimento e o reconhecimento ao desempenho. Um compromisso tácito de ambas as partes. “Dentro dessa visão”, diz a gerente da STIHL, “praticamos ações para desenvolver e reter nossos talentos. Todos, em todos os níveis, são motivados e avaliados em sua performance. Contratamos uma empresa terceirizada de pesquisa que nos dá a fotografia do que é positivo e do que é negativo na visão de nossos funcionários. Identificados os gaps, nos preocupamos em efetivar programas que atendem ao resultado dessas pesquisas”.

Karin coloca que “a STIHL é considerada uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Temos uma política social bem posicionada, com práticas bem definidas. Valorizamos os relacionamentos a longo prazo. Alguns de nossos mais altos executivos começaram como estagiários”. A cada final de ano, a empresa oferece um jantar comemorativo ao jubileu, envolvendo a alta administração e os funcionários jubilados, acompanhados de um convidado. Aos jubilados que completam de 25 a 40 anos de empresa, ainda é oferecido um presente, de livre escolha dele dentro de um rol de opções. Ocorre, ainda, o sorteio de prêmios e viagens. “Conosco estão os que venceram os desafios da carreira. Buscamos manter o perfeito entrosamento entre a cultura e os valores da empresa e as do profissional”, conclui a gerente.



KARIN LEITZKI

DIVULGAÇÃO STIHL

Acordo

■ FLÁVIO OBINO FILHO

DIVULGAÇÃO GUTO.MOISES/AGENCIA OFFICE PRESS



órgão de representação do sindicato profissional; e por sindicato com índice mínimo de sindicalização de 50% mais um do total de trabalhadores na empresa. O acordo terá que ser aprovado em reunião com a presença de pelo menos a metade da força de trabalho da empresa e pelo voto de 60% dos presentes. O sindicato também terá que obter habilitação perante o Ministério do Trabalho para firmar o acordo especial, o que poderá ser obtido caso preencha os requisitos estabelecidos em lei.

O sindicalista Sérgio Nobre, presidente do todo poderoso Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Secretário Geral da CUT, no início do mês de agosto, entregou ao Executivo Federal projeto de lei que cria o Acordo Coletivo Especial (ACE). Este instrumento, segundo seus autores, permite adequações específicas da legislação trabalhista ao ambiente do local de trabalho e contribuirá para a democratização e modernização das relações de trabalho, garantindo segurança jurídica a acordos específicos entre uma empresa e um sindicato.

Não tenho a convicção dos proponentes quanto a segurança jurídica dos acordos especiais quando as regras negociadas confrontarem com o dispo-

to em lei e em normas de segurança e saúde do trabalho. Pelo projeto o acordo somente não poderá contrariar os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal. Os defensores do projeto vendem e passam recibo da segurança jurídica.

A proposta escancara a constatação geral de que a legislação trabalhista vigente está ultrapassada e já não condiz com a realidade das relações de trabalho, e propõe que seja expresso em lei, sob determinadas condições, a possibilidade de adequação de normas legais pela negociação coletiva. O acordo somente poderá ser firmado por empresa que reconheça Comitê Sindical de seus empregados (no mínimo dois e no máximo 32 membros) como

de traduzida, tem como maior objetivo, através de um artifício legal, fortalecer a organização sindical dos empregados com a criação dos comitês e com o aumento dos associados. A adequação legal na verdade é o aperitivo do banquete sindical.

Ora, impõe-se uma reforma ampla da legislação com mudança do marco legal. A CLT sofre de fadiga institucional, é extremamente detalhista e acaba por engessar as relações entre empregado e empregador no âmbito da empresa. Neste cenário de legislação sufocante não há espaço para a consertação entre trabalhadores e empresários, através da contratação individual ou mesmo como produto da negociação coletiva. Inquestionavelmente o princípio que justifica e

Coletivo Especial

sustenta a proposta apresentada pelos metalúrgicos do ABC e que deverá ser adotada pelo Governo Federal – valorização da negociação coletiva – é o que deve ser perseguido quando se pretende adotar um novo marco legal para as relações de trabalho. Ele precisa ser alterado, seja para dar mais espaço a concertação, seja para fins de adequação às alterações sofridas nas formas de produção, que não se encaixam no modelo de proteção da legislação trabalhista consolidada.

O Acordo Coletivo Especial provavelmente não garantirá a segurança jurídica apregoada por seus idealizadores. Precisamos, como dito acima, de uma

alteração profunda no marco legal das relações de trabalho. A legislação deve se limitar a dispor sobre as garantias mínimas do trabalhador empregado. Uma lei de garantias mínimas, composta, basicamente por aquelas normas de proteção que foram elevadas à princípio constitucional na Constituição Federal de 1988 e que estão elencadas no art. 7º. O diploma constituiria um conjunto normativo mais enxuto e simples, abrindo espaço para que a proteção fosse completada através da negociação coletiva de trabalho e de ajustes diretos entre

empregado e empregador. Paralelamente seria mantido ordenamento jurídico de proteção a saúde e a segurança do trabalhador. Na hierarquia das normas intersindicais, o acordo coletivo de trabalho, sempre negociado pelo sindicato obreiro, prevaleceria sobre a convenção, de forma contrária ao hoje estabelecido no superado art. 620 da CLT. Com este modelo estaríamos efetivamente incentivando a negociação coletiva e garantindo a segurança jurídica.



DIRETORIA

TITULARES

Presidente:

Jaime Gründler Sobrinho

Vice-Presidente:

José Inácio Lenz

Diretor Administrativo:

Renato João Kerkhoff

Vice-Diretor Administrativo:

Maurício Gatti

Diretor Financeiro:

Diogo Ferri Chamun

Vice-Diretor Financeiro:

Tassiro Astrogildo Fracasso

Diretor de Relações do Trabalho:

José Roberto Santos Pires

Diretor de Assuntos Legislativos:

José Tadeu Jacoby

Diretor Regional:

Leono Pacheco

Diretor Regional:

Luiz Carlos Duarte de Oliveira

Diretor Regional:

Sérgio Gilberto Dienstmann

Diretor Regional:

Valdir Ferreira Rodrigues

SUPLENTE

Barcelides Moresco

Célio Luiz Levandoski

Celso Luft

Décio Luiz Becker

Eduardo Sinigaglia

Flávio Dondoni Jr.

Flávio Duarte Ribeiro Junior

Inelva Fátima Lodi

Jacqueline Pereira Paiva

Jorge Luiz Bersch

Maria Onira Colissi

Marice Franchetti

CONSELHO FISCAL

TITULARES

Rogério Costa Rockembach

Osvino Schneider

Joaquim Vaz Godinho

SUPLENTE

Eldo Luft

Lourdes Scartezini

Jorge Luiz Pereira

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À FEDERAÇÃO

TITULARES

Luiz Carlos Bohn

Jaime Gründler Sobrinho

SUPLENTE

Eldo Luft

Joel Carlos Kêbe

Anarias Cipriano Alves

CONSELHO EDITORIAL

Antonio Carlos Nasi

Diogo Chamun

Flávio Obino Filho

Jaime Gründler Sobrinho

José Roberto Santos Pires

Jussara Corrêa

Maurício Gatti



Office Press
AGÊNCIA DE NOTÍCIAS

PRODUÇÃO

Agência Office Press

Fone: (51) 3325.6061

www.officepress.com.br | office@officepress.com.br

Editor Responsável: Guto Moisés (Fenaj 6543/RS)

Reportagens: Whalmir Anna von Koenig

Revisão: Press Revisão

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: PenseDesign

Fotos: Arquivo SESCO-RS e Agência Office Press

ERRATA

Estamos reeditando as tabelas inseridas na matéria Desonerar para Crescer, impressa na Revista SESCO-RS, do último mês de junho. Por um erro de editoração houve falha na soma dos valores.

ANTES DA VIGÊNCIA DA DESONERAÇÃO

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	ALÍQUOTA SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS	VALOR DO TRIBUTO
Contribuição especial da empresa	20%	25.000,00
SAT/RAT	1,0%	1.250,00
Salário-educação	2,5%	3.125,00
SENAI/SENAEC	1%	1.250,00
SESI/SESC	1,5%	1.875,00
SEBRAE	0,6%	750,00
INCRA	0,2%	250,00
TOTAL	26,8%	33.500,00

APÓS A VIGÊNCIA DA DESONERAÇÃO

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	ALÍQUOTA SOBRE A RECEITA	VALOR DO TRIBUTO
(A) Contribuição especial da empresa	2%	20.000,00

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	ALÍQUOTA	VALOR DO TRIBUTO
SAT/RAT	1,0%	1.250,00
Salário-educação	2,5%	3.125,00
SENAI/SENAEC	1%	1.250,00
SESI/SESC	1,5%	1.875,00
SEBRAE	0,6%	750,00
INCRA	0,2%	250,00
(B) TOTAL	6,8%	8.375,00

TOTAL (A) + (B) **28.375,00**

Obs.: tabelas elaboradas por Eduardo Plastina, Doutor em Direito Tributário pela PUC/SP

SESCON-RS no Vale do Sinos

O SESCOON-RS reafirma a sua presença em mais um importante polo de desenvolvimento de nosso Estado. Em solenidade ocorrida em São Leopoldo, a entidade renovou a parceria com o Sincontecsinos para a manutenção do Escritório Regional SESCOON-RS Vale dos Sinos. Com a presença de empresários e autoridades locais, o evento contou ainda com a palestra do diretor regional do Senac-RS, José Paulo da Rosa.

O presidente do SESCOON-RS, Jaime Gründler Sobrinho, e a presidente do Sincontecsinos, Maria do Socorro Bittencourt, firmaram a renovação do convênio que prevê mais um ano de parceria. As entidades promovem cursos, palestras e ações que visam ao crescimento de empresas de serviços do Vale do Sinos. "É muito importante estarmos fisicamente na região, pois um dos pilares da economia do Estado está fixado aqui. O SESCOON-RS tem 2.668 representados no Vale do Sinos que



DIVULGAÇÃO SESCOON-RS

JOSÉ PAULO DA ROSA, MARIA DO SOCORRO BITTENCOURT E JAIME GRÜNDLER SOBRINHO

merecem nossa total atenção", afirma. Gründler Sobrinho também aproveitou a ocasião para fazer críticas ao modelo de contabilidade simplificada que vem sendo debatido em âmbito nacional. Segundo ele, simplificar a contabilidade pode diminuir a importância do contador e fechar postos de trabalho.

Em sua manifestação, Maria do Socorro Bittencourt destacou os resultados obtidos com o SESCOON-RS. "São

mais associados, vários municípios participando e, com isso, promovendo o crescimento do profissional", comenta. A dirigente também anunciou a ampliação da área social do Sincontecsinos, que passa por obras no momento. Segundo ela, 60% dos trabalhos já estão concluídos.

Após o descerramento de uma placa alusiva à data, ocorreu a palestra do diretor regional do Senac-RS, José Paulo da Rosa. A partir de seus estudos envolvendo a educação no Brasil e na

Coreia do Sul, ele traçou um paralelo entre as culturas e apontou alternativas para desenvolver uma sociedade economicamente mais forte.

O Escritório Regional SESCOON-RS Vale do Sinos está instalado na Rua Osvaldo Aranha, 115 – Centro de São Leopoldo. Mais informações pelos telefones (51) 3592-6493, (51) 3343-2090 ou pelo e-mail sindicato@sincontecsinos.org.br.

Escritório regional em Lajeado

O escritório regional do SESCOON-RS em Lajeado funciona junto à sede do Sindicato dos Contadores e Técnicos em Contabilidade do Vale do Taquari (Sincovat), que tem como diretor o con-

tador Jorge Luis Bersch. Mais informações sobre as atividades do escritório local podem ser obtidas pelos telefones 3709-2798, 3343-2090 ou pelo site www.sescon-rs.com.br.



Crescimento Econômico: curto e longo prazo

■ MARCELO PORTUGAL

Os dados disponíveis sobre a atividade econômica brasileira indicam que o país deverá ficar próximo de 2% em 2012. A expansão deverá ser bem heterogênea entre os setores da economia. O setor industrial deverá apresentar o pior desempenho, afetado negativamente pela queda na demanda internacional por produtos industrializados. Já o comércio, os serviços e a agropecuária tendem a crescer acima da média.

Para estimular a economia, especialmente o setor industrial, o governo tem anunciado e adotado uma série de medidas fiscais e monetárias para estimular a demanda interna. Os juros estão caindo, os impostos indiretos (IPI) foram reduzidos para alguns produtos, e os encargos sobre a folha de pagamentos de alguns setores também foram reduzidos, sendo parcialmente substituídos por uma tributação sobre faturamento. Tais medidas tendem a reativar o setor industrial brasileiro no segundo semestre do ano, mas essa aceleração da atividade não será suficiente para produzir um crescimento anual do PIB acima de 2% no ano como um todo.

No curto prazo, não há muito o que criticar nas medidas adotadas pelo governo federal.

Houve uma queda na demanda provocada pela crise internacional que gerou uma resposta do governo no sentido de estimular a demanda interna. O problema está nas políticas de longo prazo.

No curto prazo, o crescimento é basicamente determinado pelas condições de demanda. Para uma certa capacidade produtiva da eco-

nomia, o que importa é gerar demanda para que tal capacidade produtiva efetivamente se realize. Temos de ter demanda para ocupar a capacidade produtiva já instalada.

Contudo, no longo prazo, o crescimento econômico é basicamente determinado pelas condições de oferta. Nesse contexto, crescer significa ampliar a capacidade de produção de bens e serviços da economia. É aqui que a política econômica do governo federal tem deixado a desejar. Para que o país possa crescer aceleradamente nos próximos 10 ou 15 anos, temos de melhorar as condições de oferta. Isso implica melhorar a nossa infraestrutura e o grau de escolaridade da mão de obra brasileira. Nosso maior gargalo em termos de crescimento é a baixa produtividade da mão de obra brasileira, que é resultado de uma escola de baixa qualidade. Já vencemos o desafio de colocar todas as crianças de 7 a 14 anos na escola. Agora temos de melhorar a qualidade do aprendizado.

Em resumo, as medidas governamentais de estímulo da demanda têm sido relativamente corretas no curto prazo, mas nossos governantes ainda são míopes. Quando os resultados das políticas públicas geram efeitos positivos fora do seu próprio mandato, o político tende a ignorá-las. Sem enfrentar os desafios de longo prazo, vamos continuar no “vaivém” de crescer muito em alguns anos e pouco em outros, dependendo das variações cíclicas da demanda.

“ Crescer significa ampliar a capacidade de produção de bens e serviços da economia.

■ Economista, professor de Pós-Graduação em Economia e Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul



150.000

arquivos SPED gerados.
SPED é com a **Alterdata**.

Sistema completo para gestão contábil.



- ✓ **Atendimento de segunda a sexta até 19h e aos sábados até 17h.** Plantões especiais em épocas de pico.
- ✓ **Cálculo automático de dissídio:** informe os percentuais a serem considerados e deixe que o sistema trabalhe para você.
- ✓ **Aprenda sem sair do escritório:** treinamentos gratuitos ao vivo pela Internet e gravados*.
- ✓ **SPED fácil, ágil e prático,** com integração cliente & contador.
- ✓ **Excelente custo x benefício.** Condições especiais para troca de sistemas.

Solicite uma demonstração sem compromisso

 **0800 704 1418**

www.alterdata.com.br



ISO 9001
QUALIDADE CERTIFICADA

 **ALTERDATA**
SOFTWARE

A maior empresa de software para escritórios contábeis do Brasil



Um grande negócio para as micro e pequenas empresas: fornecer produtos para o Governo do Estado.

O Governo do Estado do Rio Grande do Sul, através da Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos, em parceria com o Sebrae/RS, criou o Programa Fornecer - Compras Públicas para Micro e Pequenas Empresas. Esse Programa permite a participação exclusiva de Micro e Pequenas Empresas em licitações com valores de até R\$ 80 mil.

Divulgue para os seus clientes essa grande oportunidade de crescimento e contribua com o desenvolvimento econômico da sua região.

Para mais informações, acesse www.cecom.rs.gov.br ou fale com a Central de Relacionamento Sebrae/RS pelo **0800 570 0800** ou pelo site www.sebrae-rs.com.br

Secretaria da Administração
e dos Recursos Humanos

