

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 XVIII | Nº 63/12 | MARÇO DE 2013

ENTREVISTA

Zulmir Breda,
Presidente do
CRCRS

PÁG. 6

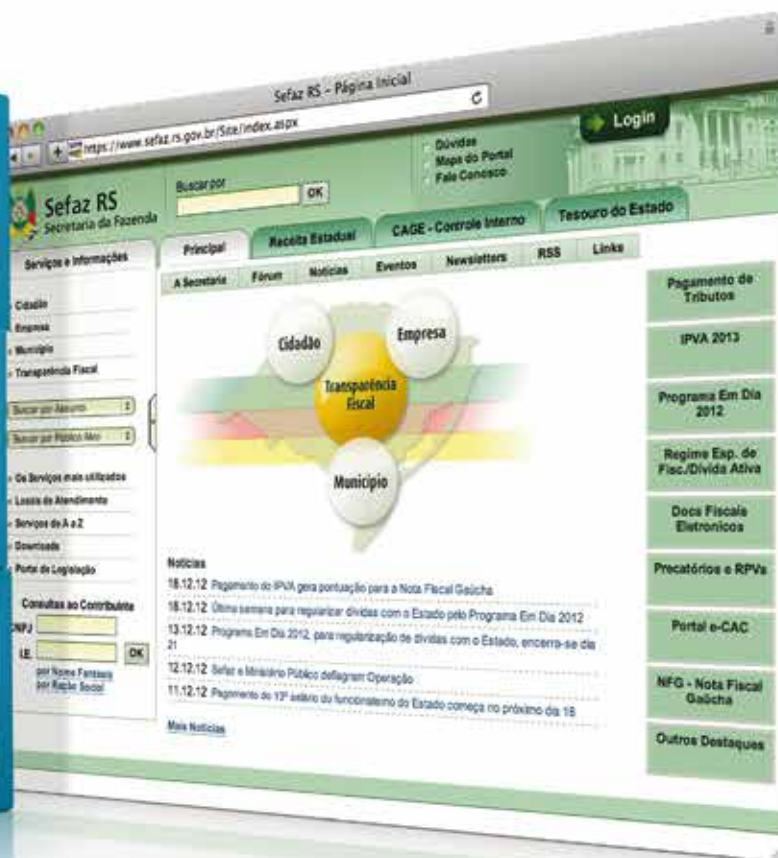
Sped Social:
informações
em tempo real

PÁG. 8



A sucessão nas empresas

PÁG. 12



Domínio
Escrita Fiscal

Tem novidade para o mercado contábil gaúcho.

Agora os usuários do Domínio Escrita Fiscal poderão consultar e importar NF-e diretamente do site da SEFAZ-RS, sem a necessidade do DANFE, usando apenas a sua senha no e-CAC. Além disso, será possível controlar e verificar as notas que ainda não foram importadas para o Escrita Fiscal.

dominio
sistemas

A sua melhor escolha

Informações comerciais: 0800 645 4004 - www.dominiosistemas.com.br

Prezado leitor

Os temas apresentados nesta edição da Revista do SESCON-RS são de total interesse da classe empresarial e, em especial, das empresas de serviços que buscam sua perenidade com a sucessão familiar ou profissional dos seus negócios. Trata-se de um momento que precisa ser pensado, planejado, com auxílio de especialistas neste processo sucessório. Pela importância do assunto, esta é nossa reportagem de capa.



JAIME GRÜNDLER SOBRINHO
PRESIDENTE

Ao mesmo tempo, destacamos a entrevista especial do presidente do Conselho Regional da Contabilidade, Zulmir Breda, que fala sobre a campanha 2013: Ano da Contabilidade no Brasil. O presidente do CRC faz uma autoanálise da classe contábil e mostra os caminhos para a mudança da cultura e os desafios pela qualificação e atualização dos Contadores.

E por falar em atualização, o Sped Social irá representar um salto na gestão contábil no âmbito da escrituração da folha de pagamento e das obrigações previdenciárias, com todas as informações interligadas e enviadas em tempo real – *online* – para os organismos de fiscalização.

Outra notícia de relevo nesta edição é a 15ª Conescap, em Gramado, que já possui 1500 convencionais inscritos até o momento. Estima-se mais de dois mil empresários e profissionais que acorrerão ao evento de nível nacional. E, em nosso Ponto de Vista, apresentamos um artigo do ex-governador Germano Rigotto sobre a Reforma Tributária.

Uma boa leitura!

3	PALAVRA DO PRESIDENTE
4	PANORAMA
6	ENTREVISTA
8	GESTÃO
10	ARTIGO
12	CAPA
16	GERAL
17	INFORME TÉCNICO
18	AÇÕES SESCON-RS
21	ACONTECEU
22	PONTO DE VISTA



GERMANO RIGOTTO

DIVULGAÇÃO/ARQUIVO PESSOAL

Gramado irá receber 15ª Conescap

■ POR BRUNA ARNDT

O maior evento do setor de serviços do Brasil: a 15ª Conescap – Convenção Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, acontecerá entre os dias 21, 22 e 23 de agosto, no Centro de Feiras e Eventos Serra Park, em Gramado.

A confraternização e integração nacional das empresas do setor de serviços, que há 20 anos não se realizava em solo gaúcho, agora ocorrerá na cidade que possui a melhor infraestrutura turística do Estado do Rio Grande do Sul. Com o tema “Empresários de Serviços: Credibilidade, Sensibilidade e Visão Estratégica”, serão promovidos debates, painéis, oficinas e apresentações de cases de marketing, além de uma feira de negócios com aproximadamente 20 expositores já confirmados.

Com 1500 convencionais inscritos até o momento, a estimativa é que mais de dois mil empresários do setor de serviços de todo o país compareçam ao evento, organizado pela Fenacon em parceria com o SESCON-RS e com o SESCON Serra Gaúcha.

Segundo o presidente do SESCON-RS, Jaime Gründler So-

brinho, na ocasião, serão discutidos temas relevantes para o setor de serviços brasileiro. “Vamos demonstrar a pujança e a qualidade das empresas por nós representadas”, afirma.

Os presentes poderão conferir duas palestras magnas: em 22 de agosto, o consultor norte-americano e autor do best-seller “O Monge e o Executivo”, James Hunter, falará sobre “O Líder Servidor”. E no dia seguinte, é a vez do ex-ministro da fazenda, Maílson da Nóbrega, expor sua visão sobre “Perspectivas para a economia brasileira diante das demais economias mundiais”.

Além do ciclo de palestras que abrangem temas da atualidade voltados para o debate político, econômico e social, também serão apresentadas diversas atrações culturais, entre elas está o show de Almir Sater, consagrado cantor e violinista brasileiro, que mescla o regionalismo com o erudito.



ERP Lite

Implantação otimizada e treinamento presencial.

Relatórios ilimitados personalizáveis pelo usuário

Atendimento completo às demandas do SPED e IFRS

Importação de informações que facilita a implantação

Suporte regionalizado e ilimitado



SOLUÇÃO ERP LITE. EXCLUSIVA PARA A SUA EMPRESA. ESSENCIAL PARA O SEU NEGÓCIO.

O ERP Lite é ideal para micro e pequenas empresas de comércio, indústria, varejo, serviços e assistência técnica que querem atender às demandas do SPED e IFRS. Essencial para a sua empresa é uma solução de baixo custo mensal, fácil implantação e com integração on-line entre processos.



Essencial para sua empresa.
www.wk.com.br

Entre em contato com um de nossos canais certificados WK e saiba mais sobre o ERP Lite.

Cruzeiro Sistemas
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

ZULMIR BREDA, PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL

“A primeira questão própria

Órgão oficial da classe, o Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRC-RS) é responsável por fiscalizar o exercício da profissão, por efetuar o registro dos profissionais da contabilidade e das organizações contábeis e também por estimular a educação continuada. À frente da entidade pelo segundo mandato consecutivo, Zulmir Breda fala sobre o papel das lideranças no desenvolvimento da categoria e a campanha 2013: Ano da Contabilidade no Brasil. Lançada nacionalmente neste mês (março), a iniciativa une lideranças e órgãos ligados à profissão para esclarecer a sociedade sobre as atribuições do profissional da contabilidade.

Quais são os objetivos do projeto 2013: Ano da Contabilidade no Brasil?

Anualmente, a profissão contábil cresce em importância no Brasil. Já tivemos grandes avanços e, cada vez mais, nossa Classe tem sua importância reconhecida, tanto no âmbito privado quanto no setor público. A profissão contábil cresce ano a ano. Também obtivemos muitos avanços em termos de representatividade política e nossos órgãos de classe se fortaleceram muito. Apesar disso, ainda percebemos que a sociedade como um todo possui uma visão distorcida sobre quais são as reais atribuições dos Contadores e Técnicos em Contabilidade. Com

a campanha do Ano da Contabilidade, pretendemos realizar uma série de ações que visam fazer com que os brasileiros tenham conhecimento e entendimento de que a Contabilidade é a ciência da informação, da transparência e da segurança. Também temos como objetivo esclarecer que o profissional contábil é essencial para as organizações e para o processo de tomada de decisões. Ele pode ser considerado, inclusive, um dos alicerces do crescimento e do desenvolvimento. Sem ele, as decisões se tornam frágeis, vulneráveis e sem base consistente.

Por que as empresas e empresários possuem esta percepção dos profissionais contábeis?

O empresário, muitas vezes, não compreende a importância do Contador e do

Técnico em Contabilidade, considerando-os “um mal necessário”. Entretanto, o profissional contábil possui conhecimento em áreas que contribuem para qualificar o trabalho gerencial das organizações e, assim, auxiliar no crescimento econômico-financeiro saudável que, como consequência, aumenta as chances do empreendimento ser bem sucedido. E o

O profissional contábil possui conhecimento em áreas que contribuem para qualificar o trabalho gerencial das organizações.

empresário não se utiliza dessas ferramentas, primeiro, porque talvez não saiba que o Contador possa oferecer essa assessoria, segundo, porque é possível que ele não te-

nhá ciência de como são usadas essas ferramentas de gestão. Com a campanha do Ano da Contabilidade, buscamos também esclarecer a todos os cidadãos o real papel do profissional contábil perante a sociedade, com uma linguagem simples e fácil. Em outro âmbito, a intenção é mostrar como a Contabilidade se insere na rotina das pessoas, mesmo que muitas vezes elas não percebam.

Como mudar essa percepção na sociedade e junto aos empresários?

A primeira questão é mudar a própria percepção da classe. Nós temos que nos perceber de maneira diferente, ter uma postura nova, a partir do momento em que tivermos uma mudança de postura perante os nossos clientes, automaticamente eles vão começar a nos

ILIDADE DO RS

é mudar a percepção da classe”

ver de outra maneira. Isso tem um efeito cascata.

A campanha tem mais esse propósito de, digamos assim, incentivar que essa mudança ocorra. Essa é repercussão que esperamos que aconteça dentro da classe. Para isso, vamos trabalhar com os Sescs, com os Sindicatos, com a Federação, com o Ibracon, para chegarmos a todos os profissionais. E o Conselho, responsável pelo cadastro de todos os profissionais, tem mais facilidade para fazer contato com os 37, 8 mil Contadores e Técnicos em Contabilidade registrados no CRC no Rio Grande do Sul. Temos condições de nos aproximar da Classe e conscientizá-la. Se os profissionais não tiverem essa consciência, vai ser muito difícil nós mudarmos, porque o cliente vai continuar tendo a mesma visão e a sociedade vai ser só o reflexo disso.

Quais as ações do CRC-RS para levar a mensagem da campanha aos seus profissionais?

Para a comunicação junto aos profissionais queremos desenvolver parcerias com as próprias entidades da classe contábil, para que todos os Contadores e Técnicos em Contabilidade recebam essa orientação e a levem para o cliente. Como queremos fazer

isso? Usando essa marca 2013: Ano da Contabilidade. O Contador e a organização contábil poderão adotar essa marca

nas correspondências que faz para os clientes, nos relatórios, colaborando com a visibilidade de marca e promovendo sua profissão e seu escritório. A ideia é fomentar esta mensagem entre o profissional e o cliente, obtendo uma nova percepção pelo cliente. Essas ações de marketing interno, digamos assim, que queremos fazer junto com a classe contábil. Temos muito claro que, se nós não fizermos esse trabalho interno, não vai adiantar nada o externo, porque a percepção que a sociedade tem sobre nós é o que mostramos para ela. A sociedade não criou, não inventou uma coisa na cabeça dela. Então, de certa forma, nós sabemos que temos responsabilidade em relação a isso, porque deixamos criar esse estereótipo.

A política de educação continuada, desenvolvida pelo CRC-RS, reforça a ideia da campanha 2013: Ano da Contabilidade no Brasil?

A educação continuada nasceu como atividade suplementar dentro do Conselho e hoje ela já é parte do nosso tripé: registro, fiscalização e educação continuada. É um dos programas mais importantes dentro da nossa estrutura, dos nossos projetos e do nosso orçamento. A partir de 2010, ela passou a

se institucionalizar dentro do Conselho. Nós alteramos a nossa lei orgânica e colocamos a educação continuada como



DIVULGAÇÃO/CRC

ZULMIR BREDA

parte das atribuições do Conselho. É mais importante nós ajudarmos no processo de capacitação para evitar que o profissional cometa erros no exercício profissional. É uma lógica pedagógica que temos trabalhado há duas décadas, quando se criou o Programa de Educação Continuada. A partir de lá, o Conselho passou a investir recursos do seu orçamento no treinamento e na capacitação dos profissionais. Percebemos que isso dá resultado, porque é possível melhorar as condições técnicas e gerenciais dos profissionais que participam dos cursos de aperfeiçoamento e de qualificação promovidos pelo CRC-RS.

Uma revolu

SISTEMA ELETRÔNICO REUNIRÁ FOLHA DE PAGAMENTO E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

um empregado, por exemplo, serão transmitidas concomitantemente, ou seja, à medida que ocorrerem, em arquivos individuais para cada evento e alimentarão uma base de dados denominada Registro de Eventos Trabalhistas, que trará todo o histórico laboral dos empregados. “Vamos trabalhar com o RET dentro das empresas contábeis para fazer todo o registro de eventos simultaneamente e encaminhar através do portal do EFD-Social imediatamente quando acontece o evento”, afirma.

Neves acredita que um dos desafios dos escritórios contábeis é promover uma mudança de cultura em relação ao envio de informações por parte dos clientes, que nem sempre encaminham as documentações no dia da ocorrência. “Como isso agora será *online*, teremos que fazer no ato da informação os registros. Se o cliente admitir um funcionário, terá que mandar imediatamente no mesmo dia a carteira de trabalho, toda a documentação dele, tudo o que for necessário para a admissão do empregado. Teremos que mudar esse hábito”, defende. E o planejamento ganha importância: antes da admissão de um funcionário será necessário preparar toda a documentação e encaminhar para contador, a fim de que na data da contratação formal o profissional possa fazer o registro na EFD-Social. “Essa é a principal mudança, vamos ter que que-

brar o paradigma de deixar tudo para a última hora. Nós vamos ter que antecipar muitas ações”, acredita o executivo.

PRAZO: JANEIRO DE 2014

O vice-presidente da Fenacon reforça que a partir de 1º de janeiro, todas as empresas e empregadores que não cadastraram os dados, ou se seja, que não alimentaram o banco de dados terão que fazê-lo em um prazo curto. E alerta: “As folhas de janeiro já serão informadas através desse sistema”. Segundo ele, as punições para quem não adotá-lo serão as mesmas previstas pelas leis vigentes hoje em dia. “A legislação não vai ser alterada, vai se alterar o processo. Como proceder para a fazer a folha de pagamento que vai deixar de ser em papel para ser digital”. Para quem não tem um sistema de folha de pagamento, caso do empregador individual e do rural, por exemplo, existirá um modo simplificado. O usuário entrará no portal, fará um RET com todas as informações de eventos trabalhistas e irá gerar a folha dentro do próprio sistema. Para Neves, as principais vantagens decorrentes para a sociedade em geral serão o aumento da transparência nas relações entre governos e contribuintes, a diminuição da possibilidade de fraudes e a eliminação de entraves. “Nós vamos derrubar uma burocracia que existe desde a fundação do Brasil”. Ele ressalta que entre os ga-

Com entrada em vigor a partir de janeiro de 2014, se a Receita Federal mantiver o cronograma de implementação, a Escrituração Fiscal da Folha de Pagamento e das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (EFD-Social), mais conhecida como Sped Social, vai impactar na rotina de empregadores – pessoas físicas e jurídicas – de todo o Brasil. O novo módulo do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) abrange a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no País.

De acordo com o vice-presidente da Fenacon da região Centro-Oeste, Antonino Ferreira Neves, a medida atinge todos os tipos de empregadores, desde organizações empresariais e entidades sociais, até contratantes rurais e domésticos vão ter que gerar informações a partir do portal do Sped Social. Todas as informações de eventos trabalhistas, como admissão ou demissão de

ção chamada Sped Social

nhos da ferramenta *online* está a redução das filas e do tempo para concessão de benefícios sociais e previdenciários. Para as empresas, além da queda dos volumes de arquivos papel e, em consequência, do espaço físico destinado ao armazenamento, o sistema otimizará as atividades na área de recursos humanos e aumentará os mecanismos de controle interno. Para testar o sistema, cerca de 110 empresas de várias regiões do País participarão de um projeto-piloto que terá início no segundo semestre deste ano. “Essas empresas darão uma colaboração no sentido de implantar todas as informações e começar a processar não valendo. A partir de julho, vão começar esse processo de alimentação, tanto das informações de cadastro dos empregados quanto das informações das folhas”.

DIVULGAÇÃO

Ao longo do segundo semestre, as informações sobre o novo sistema serão amplamente divulgadas pela Fenacon e pelos Sescons e Sescaps, a fim de preparar as empresas afiliadas, os departamentos de Recursos



ANTONINO FERREIRA NEVES

Humanos das empresas e a sociedade em geral para a mudança, assim como a própria Receita Federal, a Anfip (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal) e os Conselhos Regionais de Contabilidade. “Vai atingir todo mundo, de Norte a Sul, de Leste a Oeste, desde o ribeirão do Amazonas até o gaúcho do campo”, cita.

CONHEÇA AS INFORMAÇÕES QUE FARÃO PARTE DA EFD-SOCIAL:

- Eventos trabalhistas – informações resultantes da relação jurídica entre o empregado e o empregador, tais como admissões, afastamentos temporários, comunicações de aviso prévio, comunicações de acidente de trabalho, etc.;
- Folha de Pagamento;
- Retenções de contribuição previdenciária;
- Ações judiciais trabalhistas;
- Algumas contribuições previdenciárias substituídas, como as incidentes sobre a comercialização da produção rural, espetáculos desportivos, cooperativas de trabalho, prestação de serviços com cessão de mão de obra, patrocínios a associações desportivas que mantenham equipes de futebol profissional, etc.

GUTO MOISÉS/AGÊNCIA OFFICE PRESS



■ DIOGO CHAMUN

A onda da desoner (ou oneração)

Desonerar significa tirar ônus, enquanto onerar significa sobrecarregar; impor ônus, acréscimo ou despesas excessivas sobre algo ou alguém. Portanto, quando se fala em desoneração da folha de pagamento, fortemente propagada pelo governo federal, entendemos (e não poderia ser diferente) que as empresas serão beneficiadas, mas nem sempre é o que ocorre,

devido às características das diversas empresas integrantes dos segmentos selecionados.

Desde dezembro de 2011, o governo vem alterando a forma de cálculo da contribuição previdenciária (INSS), onde gradativamente alguns segmentos de serviços e da indústria deixam de recolher os tradicionais 20% sobre a folha de pagamento e passam a pagar um percentual de 1% ou 2% sobre o faturamento, descontando as receitas de exportação. Todas as demais contribuições incidentes sobre a folha de pagamento permanecem inalteradas,

inclusive o FGTS e a contribuição dos próprios empregados para o INSS. Ou seja, a empresa que for abrangida pela mudança, continuará recolhendo a contribuição dos seus empregados e as outras contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento (como seguro de acidente de trabalho, salário-educação, FGTS e sistema S) da mesma forma que hoje – apenas a parcela patronal deixará de ser calculada como proporção dos salários e passará a ser calculada como proporção da receita bruta.

O conceito é interessante, e tem na sua essência melhorar a competitividade das empresas, desvinculando o peso dos encargos sobre o salário, visto que a contribuição previdenciária independe do número de empregados ou do valor da folha de pagamento, fato que esti-



ação ?)

mula ainda mais a formalização do mercado de trabalho. As exportações também são estimuladas, já que foram isentadas da contribuição previdenciária. Na prática, esta medida traz benefício para as empresas com participação expressiva da folha de pagamento em relação ao faturamento. Por exemplo, uma empresa que está enquadrada no percentual de 2%, fatura R\$ 500 mil e paga R\$ 100 mil de folha de pagamento; pelo método antigo, recolheria R\$ 20 mil de contribuição previdenciária; enquanto que pela nova medida, pagará R\$ 10 mil.

Por outro lado, se a empresa fez investimentos em tecnologia, substituindo parte da mão de obra, ou se tem participação relevante dos sócios na operação, aumentam as chances de que tenha sua contribuição previdenciária aumentada, assim utilizando o exemplo acima, com o mesmo custo de pessoal, se a empresa faturasse R\$ 2 milhões, sua contribuição seria de R\$ 40 mil, o dobro do modelo tradicional.

Como a intenção do governo é melhorar a competitividade das empresas e considerando que já trabalha com a possibilidade de renúncia fiscal, até porque vem batendo seguidamente recordes de arrecadação, entendo que esta medida deveria ser optativa. Neste caso, as empresas poderiam fazer a opção da forma de recolhimento da contribuição previdenciária mensalmente ou por exercício, conforme suas particularidades e características, assim a medida não estaria onerando nenhuma empresa e beneficiando as que se enquadrassem na desoneração.

■ Contador

SESCON-RS apoia Fórum sobre Sped

O presidente do SESCOON-RS, Jaime Gründler Sobrinho, recebeu a visita do diretor comercial, Rogério Negruni, e da coordenadora de marketing, Caroline Renner, da Decision IT. Os dirigentes da empresa, que atua com soluções tecnológicas em gestão, vieram divulgar o Fórum Sped Porto Alegre, que ocorre no dia 10 de abril, no Hotel Deville. Gründler Sobrinho, agradeceu a visita e con-

firmou o apoio institucional do SESCOON-RS ao evento.

O Fórum Sped, que já ocorre em todo o Brasil, reúne as principais referências nacionais no assunto para pensar e discutir o assunto. Empresários, pesquisadores, estudantes e profissionais das áreas contábil, fiscal e tributária compõem o público-alvo do evento. Mais informações em <http://forumspedpoa.com.br>.

ASCOM/SESCON-RS



**JAIME GRÜNDLER
SOBRINHO ENTRE
ROGÉRIO NEGRUNI E
CAROLINE RENNER,
DA DECISION IT**

Quem vai comando

■ POR CAROL LOPES

Mais do que uma simples troca de posições ou de bastão – em uma analogia com as corridas de revezamento –, o significado de sucessão no mundo empresarial engloba a perenidade do negócio, as possibilidades de renovação do mesmo em um mercado globalizado e em constante mudança e, no caso das empresas familiares, a proteção ao patrimônio construído no decorrer dos anos.

Diante disso, a missão de escolher aquele – ou aqueles – que ficarão responsáveis por dar seguimento à empresa não pode ficar sujeita às contingências, como o falecimento ou afastamento do fundador, por exemplo, mas deve estar ligada ao planejamento em longo prazo do negócio, levando em conta a cultura de cada organização.

“Em termos gerais, todas as empresas têm algum grau de planejamento e de controle sobre as suas atividades. Isso quer dizer que, em tese, cada uma dessas empresas já tem algum grau de governança. Talvez não se deem conta no que estejam fazendo em termos de governança, sem dar um nome específico para atividade que estão executando. De uma forma mais objetiva, falar de sucessão é falar de continuidade”, afirma Robert Juenemann, advogado e coordenador do Capítulo Sul do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Do ponto de vista da Administração, governança corporativa é o conjunto de estruturas e práticas que tornam as decisões de uma empresa visíveis e transparentes para todas as partes interessadas (funcionários, acionistas, clientes, etc.). O que é fundamental em processo sucessório, uma vez que toda transição tende a gerar algum grau de insegurança tanto no público interno quanto no mercado. “Eu diria que começar a pensar sobre sucessão passa por um planejamento estratégico do negócio do qual faz parte estabelecer uma política de substituição em um sentido positivo. Isso deve ser objeto desse planejamento, que também é fazer governança, porque estamos tratando de gestão de risco”,

afirma Juenemann, reforçando que a formação dos sucessores – aqueles escolhidos para ocupar a liderança – deve estar nesse planejamento.

Em um país no qual as empresas de origem familiar são predominantes – de acordo com o Sebrae, representam 90% do total de pequenas, médias e gran-



assumir o da empresa?

des –, o tema sucessão inevitavelmente evoca a passagem do controle entre gerações. “É nesse momento em que a coisa começa a complicar, porque o povo brasileiro tende muito para a informalidade, então isso faz com que não haja, na maior parte dos casos, o regramento prévio a respeito de quem pode trabalhar na empresa, quais são as condições mínimas que os candi-

d a t o s

a serem funcionários dessa empresa devem cumprir”, exemplifica o coordenador do IBGC, referindo-se a transição entre a primeira e a segunda geração.

“Isso começa, muitas vezes, a gerar discórdia dentro das próprias famílias e isso aumenta ainda quando se tem empresas multifamiliares. Ou seja, dois ou três profissionais liberais que se unem e empreendem um negócio de contabilidade, de auditoria ou de consultoria e, a partir do momento, surge a pergunta: o que vamos fazer? Uma dica, digamos, é começar a discutir esses assuntos antes que a situação aconteça.

Ou seja, antes de ter filhos

em idade para trabalhar na empresa. Muitas vezes vai se descobrir que os próprios sócios não têm o mesmo entendimento sobre determinados assuntos, porque nunca conversaram a respeito disso”, alerta Juenemann, destacando que esse deve ser o primeiro passo do planejamento sucessório (veja mais na página 15).

A VEZ DOS HERDEIROS

Obviamente, o interesse e, sobretudo, a capacidade dos herdeiros para assumirem o negócio é uma condição básica para a sucessão no âmbito familiar, como ilustra o caso da UHY Moreira Auditores.

Fundada em 1965, em Porto Alegre, por Aldo Moreira (já falecido) e pelo filho Paulo, hoje a empresa conta com membros da terceira geração da família nos seus quadros. Dos três herdeiros de Paulo, dois, Diego e Betina, trabalham na organização que, em 2008, expandiu suas operações internacionais ao se associar à UHY, rede global de contabilidade presente em mais de 80 países.

Paulo, diretor-superintendente da empresa, revela que o início da atuação internacional há mais de duas décadas se deu em função da sua origem alemã – seu sobrenome materno é Falkenhoff –, o que gerou oportunidade para a prestação de

serviços de auditoria de valores recebidos, tanto da Igreja Luterana quanto da Católica, de países como Alemanha, Suíça e Holanda para projetos realizados no Brasil. “Nós tínhamos uma certa projeção, uma carteira de clientes na área internacional, o que nos levou a pedir credenciações no Banco Mundial, no Banco Interamericano”.

O desejo de abrir caminhos em novos mercados e ganhar competitividade no exterior motivou Paulo a preparar os filhos desde cedo para os desafios, o que incluiu estudos nos Estados Unidos para aprendizado da língua e para exercitar a convivência com outras culturas.

A formação para assumir o negócio também englobou vivências práticas dentro da própria empresa. Formado em Contabilidade, Diego começou a trabalhar aos 16 anos e, antes de ingressar na área de auditoria, passou por diversos setores como licitações e informática. O rodízio conferiu ao atual diretor-executivo uma visão global do negócio e ainda eliminou eventuais resistências do restante da equipe.

Supervisionado por um dos sócios, Heraldo Barcellos, Diego não era tratado como o filho do dono, mas como um funcionário. “O importante é que eu conheci várias áreas. Eu aprendi a forma da Moreira trabalhar. Isso me serviu de conhecimento para mais tarde, quando comecei a assumir a administração, porque eu conhecia as áreas, sabia como era feito, sabia quais eram os controles que existiam. Depois, eu sabia como cobrar os resultados porque sabia como deveria ser feito”, recorda.

Betina, formada em Marketing, também teve experiências in loco que a capacitaram para ocupar hoje uma função estratégica. Fluente em quatro idiomas, ela comanda o International Desk, com sede na Flórida (Estados Unidos), e é res-



PAULO E DIEGO, DA UHY MOREIRA – AUDITORES: SUCESSÃO FAMILIAR SEGUIU CRITÉRIOS PROFISSIONAIS

ponsável pela prospecção de empresas estrangeiras que querem se instalar ou fazer negócios no Brasil e, também, de empresas brasileiras que buscam internacionalizar seus negócios.

DIVULGAÇÃO/ARQUIVO PESSOAL



ROBERT JUENEMANN

Outra estratégia adotada pela empresa para reforçar a competitividade no segmento de auditoria para grandes empresas e fazer frentes às chamadas Big Four é a atuação por nichos, como Eficiência Energética e Tecnologia da Informação. Ações, segundo Paulo, que são resultado de inovações trazidas pelos filhos.

Além da filial americana, a empresa gaúcha possui unidades em outros quatro estados – Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro e Distrito Federal, somando mais de 200 funcionários e seis sócios, entre familiares e profissionais de carreira.

100% PROFISSIONAL

A discussão sobre sucessão não se restringe, claro, apenas às empresas familiares. As organizações que optam por um processo totalmente profissional devem ter o mesmo cuidado com a preparação daqueles que serão responsáveis pelo futuro da empresa.

Segundo Juenemann, o principal desafio para os profissionais liberais que se veem na condição de empresários é disseminar o mesmo padrão de excelência

na prestação de serviços com os quais os fundadores construíram a marca da empresa e pela qual ela é reconhecida no mercado. Em suma, todos os funcionários precisam conhecer – e praticar – os valores da organização, a fim de garantir a continuidade.

É neste sentido que a Nardon, Nasi – Auditores e Consultores, criada em 1967, tem no relacionamento mais do que um diferencial. Trata-se de uma característica que faz parte do DNA do negócio. “Entendemos que a cultura da empresa vai se adaptando aos tempos, mas temos alguns pilares, como a questão ética e o relacionamento com o cliente”, exemplifica Antonio Carlos Nasi, membro da diretoria do SESCON/RS e hoje o único sócio-fundador à frente da empresa.

Em 2002, a organização definiu por meio de um acordo de sócios-cotistas que a sucessão seria 100% profissional. Por isso, manter a equipe alinhada com os valores dos fundadores é vital para dar seguimento à empresa, com unidades em Porto Alegre, Curitiba e São Paulo, seis sócios e cerca de 60 funcionários.

Ligado ao planejamento estratégico, que teve seus horizontes revistos até 2015, o plano sucessório está passando por uma redefinição dos regramentos. Entre os pontos discutidos, estão questões ligadas a entrada e a saída da sociedade e a utilização de um nome fantasia, para

evitar trocas no caso de afastamento ou falecimento dos sócios.

Nasi destaca que a continuidade da empresa depende da viabilidade em termos de mercado. “Se tu não tens uma estratégia de buscar espaço nesse mercado, que é dominado pelas quatro grandes, não sobrevive. Não adianta fazer plano para a continuidade da empresa, se

a empresa não tem mercado. Tem que ter um plano estratégico, um plano de marketing bem definido”, afirma o executivo. Nesse caso, o foco é aliar a fidelização da carteira de clientes na área de auditoria – diversos estão com a empresa há mais de 20 anos – a atuação em segmentos diferenciados, como consultoria em Tecnologia da Informação.

ETAPAS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

1 DISCUSSÃO

O plano de sucessão deve ser discutido entre os sócios e fazer parte do planejamento estratégico da empresa.

2 REGRAMENTO

A empresa deve elaborar – caso ainda não possua – ou incorporar as questões sucessórias ao acordo de cotistas, se for uma sociedade limitada, ou de acionistas. Embora não precise ser registrado em cartório, o documento tem caráter legal e possibilita constante discussão e aperfeiçoamento das estratégias.

3 PERFIL

Levando em consideração o porte, a cultura e as demandas da empresa, é necessário fazer uma descrição pormenorizada dos cargos a serem preenchidos, das atividades a serem desempenhadas e das competências exigidas para cada função.

4 IDENTIFICAÇÃO

Levantar a existência de talentos – herdeiros ou não – que tenham o perfil desejado e maior chance de crescer.

5 PREPARAÇÃO

É necessário capacitar e qualificar os profissionais com potencial para assumirem os cargos pretendidos. No caso dos herdeiros, esse processo pode começar em casa, pois mesmo que não venham a se envolver na gestão empresa, é importante prepará-los para serem acionistas, por exemplo.

6 IMPLEMENTAÇÃO

Com base no planejamento estratégico e nas definições presentes no acordo de cotistas (ou de acionistas), o processo começa a ser implantado.

7 ACOMPANHAMENTO

Um plano sucessório não tem fim. Mesmo depois da troca de comando, é importante ter em mente que sempre há espaço para aperfeiçoar os mecanismos, a fim de garantir futuras sucessões bem-sucedidas.

GUTO MOISÉS/AGÊNCIA OFFICE PRESS



ANTONIO CARLOS NASI

Cursos de capacitação qualificam profissionais

Cada vez mais as empresas buscam qualificação no momento de contratar os funcionários. Foi com o objetivo de preparar o trabalhador e os candidatos para determinadas funções que surgiram os cursos de capacitação, extensão e aperfeiçoamento profissional. Também nomeados como cursos de treinamento, são responsáveis por capacitar os participantes para situações reais de trabalho.

No mercado há doze anos, a Magistral Consultoria e Treinamento ministra cursos como Gestão para a Qualidade Total, Formação de Consultores Empresariais, Ferramentas da Qualidade e Programas Participativos. A empresa recebe profissionais dos setores da Indústria e de Serviços interessados em algum tipo de aperfeiçoamento, atualização ou capacitação nos trabalhos que desenvolvem.

O diretor da Magistral, Marcelo Bernardes, afirma que o sucesso da implementação de novas metodologias nas organizações depende muito da

preparação da equipe profissional. “A capacitação de pessoas é fundamental para o desenvolvimento das empresas. Há uma necessidade de prepará-las, a fim de reduzir o nível de resistência às mudanças quando elas estão inseguras em relação ao tema”, exemplifica.

Atuando em outro segmento, a Sema oferece cursos, palestras e treinamentos na área Tributária Federal. Profissionais dos setores comercial, industrial, financeiro e de serviços buscam capacitação em Planejamento Tributário, Declaração de Imposto de Renda na Fonte de Pessoa Física, Jurídica e outros oferecidos pela empresa.

Segundo o diretor, Sérgio Porciúncula, a intenção da Sema é desenvolver economia no recolhimento de tributos e lançamentos de despesas admissíveis como dedutíveis perante à Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Aplicar cursos de capacitação é bom para ambos os lados: para o funcionário, que adquire mais conhecimento para



MARCELO BERNARDES

exercer melhor sua função; e para a empresa, que tende a crescer e prosperar com profissionais habilitados para trabalhar de forma mais eficaz.

DIVULGAÇÃO/ARQUIVO PESSOAL

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE CURSOS DE CAPACITAÇÃO E CURSOS DE FORMAÇÃO?

De acordo com a Resolução nº 150 da OIT, aprovada em 23 de junho de 1975, “A Formação Profissional tem por objetivo descobrir e desenvolver as aptidões humanas para a vida ativa produtiva e satisfatória, e em união com as diferentes formas de educação, melhorar as aptidões de cada pessoa para compreender individual e coletivamente, e o que concerne às condições de trabalho e

ao meio social para influir sobre elas”.

Já a definição de “treinamento” pode ser encontrada na obra “Terminologia da Formação Profissional – Formação de Mão-de-obra”, editada em 1984 pelo Ministério do Trabalho: “Práticas destinadas à preparação de trabalhador e candidatos a um posto de trabalho, desenvolvidas em situação real de trabalho, caracterizadas por envolver um número

reduzido de operações”. Portanto, entende-se que os cursos de capacitação são de treinamento de pessoal, direcionados ao desenvolvimento de recursos humanos.

Conforme a extinta CES do Ministério do Trabalho, as empresas de consultoria e treinamento, que oferecem cursos de capacitação profissional, são representadas pelo SESCON-RS.

Incentivo à produtividade

A participação nos lucros e resultados, prevista no art. 7.º XI, da Constituição Federal, está regulamentada pela Lei nº 10.101/2000, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho, e como incentivo à produtividade.

O programa poderá ser instituído de três formas distintas, escolhida de comum acordo pela empresa e seus empregados: a) comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; b) acordo coletivo de trabalho; e c) convenção coletiva de trabalho.

Em que pese à previsão legal, entendemos inapropriada a sua fixação por meio de convenção coletiva de trabalho (norma ajustada entre sindicatos que atinge toda a categoria), pois afasta a definição de objetivos específicos a serem perseguidos no âmbito da empresa. Desta forma, o acordo coletivo de trabalho (negociação entre a empresa e os sindicatos dos empregados) e a negociação com comissão de empregados, são os mecanismos adequados para a instituição de programas de participação nos lucros e resultados.

Quando os programas são nacionais, o acordo coletivo de trabalho também é inapropriado à medida que a empresa se vê obrigada a negociar com vários sindicatos e necessita que todas as negociações resultem em acordos idênticos. Assim, quando os programas são nacionais, a negociação deve necessariamente ser empreendida com comissão de empregados.

Nos acordos que instituem o programa, devem constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da em-



GUTO MOISES/AGÊNCIA OFFICE PRESS

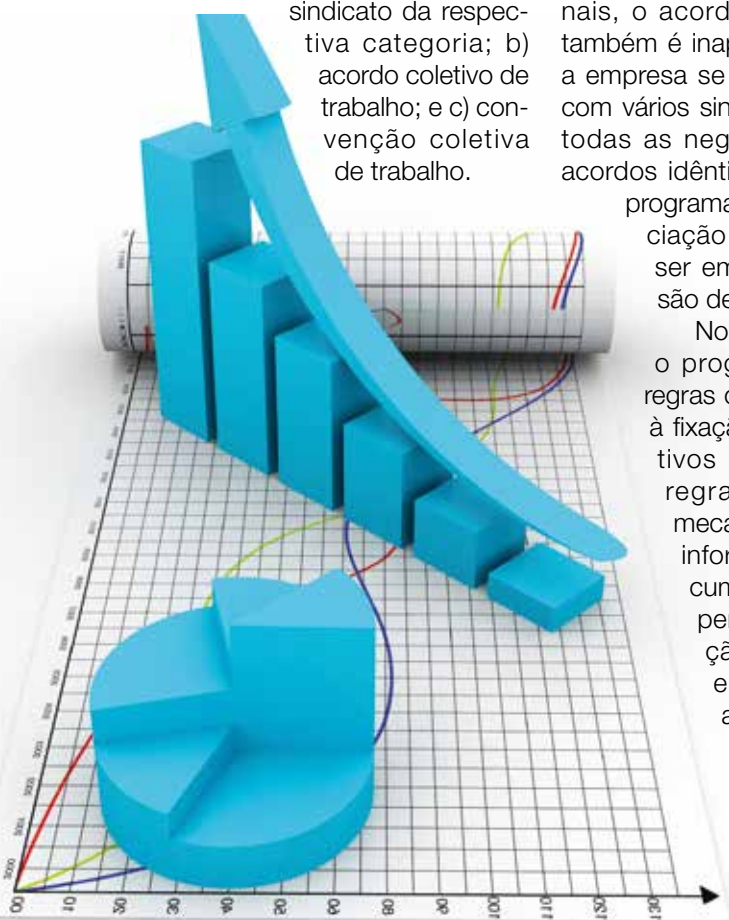
■ ANA LÚCIA GARBIN

presa; e II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

As grandes e médias empresas, em sua maioria, adotam programas de participação nos lucros e resultados, e cada vez mais as pequenas empresas estão adotando o programa como ferramenta de incentivo à produtividade. O benefício não integra a remuneração, não sofre incidência de encargos trabalhistas, até determinado limite está isento de imposto de renda na fonte, e a ele não se aplica o princípio da habitualidade.

Além destas vantagens, também é capaz de incentivar os colaboradores a comprometerem-se cada vez mais com os objetivos da organização, de gerar melhores resultados organizacionais, e de recompensar os trabalhadores pela performance e superação aplicada em busca dos melhores resultados organizacionais possíveis. Ou seja, tanto a empresa, quanto os empregados saem ganhando com a aplicação do programa de participação nos lucros e resultados.

■ Advogada



FGTS

Empresas continuam pagando por dívida quitada

Para cobrir os estragos financeiros causados pelos planos Bresser e Collor, nos anos de 1989 e 1990, o Governo Federal instituiu a LC 110 em 2001. A diretriz ampliou em dez pontos percentuais a multa sobre o FGTS nas demissões sem justa causa (de 40% para 50%). Esse acréscimo, que deveria ser pago pelo Governo Federal, passou a ser debitado às empresas, prejudicando o desenvolvimento das mesmas e a própria geração de novas oportunidades de trabalho.

Além disso, mesmo oneradas injustamente, as empresas terminaram por quitar essa dívida em 2007, mas o governo continua a cobrar, não explicando o atual destino do recurso recolhido. A discussão tramita no Congresso Nacional, no entanto, de maneira lenta e sem perspectivas imediatas.

De acordo com o advogado Nielon Escouto, profundo estudioso da

matéria, o Governo já está há cinco anos se apropriando de uma verba que não é sua. “Para onde vai esse dinheiro, já que a conta está paga? O erro foi do Governo Federal, que empurrou a dívida para as empresas e elas continuam pagando”, exclama. Escouto participa regularmente de mesas de debates sobre o assunto, com entidades de classe, empresas e políticos.

O projeto para a derrubada da multa adicional de 10% deu entrada no Senado sob o número de 198/2007 e ficou tramitando por lá até ser enviado à Câmara Federal, em maio de 2012.

Ainda em agosto, a casa parlamentar o denominou de 200/2012 e no dia 13 de dezembro pediu a sua inclusão na pauta de votação. Em razão do recesso, está em compasso de espera. Para Escouto, só com a mobilização de entidades de classe e empresas e uma forte pressão junto a deputados, o projeto poderá avançar e ser aprovado.



SESCON-RS QUER O FIM DA COBRANÇA

Segundo o presidente do SESCO-RS, Jaime Gründler Sobrinho, a entidade tem total interesse na queda da multa. “Para piorar, a empresa constituída a partir de 2008, já nasce pagando algo que não lhe é devido”, argumenta. De acordo com o presidente, o

SESCON-RS já conversou com deputados e vai intensificar esses contatos para que o problema seja resolvido o mais breve possível. Gründler Sobrinho ressaltou que o SESCO-RS já está em movimentação com outras entidades para que essa reivindicação ganhe

ainda mais corpo e o projeto possa ser votado ainda no primeiro trimestre. “Essa multa é mais um obstáculo em nossa economia, pois breca o desenvolvimento das empresas e acaba por contribuir para o PIB reduzido que temos em nosso país”, finalizou.

Diretores conhecem estrutura da Prosoft em SP

em 2007

ASCOM/SESCON-RS



**DR. NIELON
ESCOUTO
E JAIME
GRÜNDLER
SOBRINHO**

Diretores do SESCOON-RS estiveram em São Paulo a convite da Prosoft para conhecer a estrutura de call center da fabricante de softwares de gestão contábil. A visita vai contribuir no processo de análise dos produtos e de diálogo entre usuários e fabricantes de software, promovido pelo sindicato.

Flavio Ribeiro, Diogo Chamun e Valdir Rodrigues estiveram em São José dos Campos para conhecerem a estrutura de atendimento da Prosoft. “Podemos dizer que a empresa é organizada e tem um tempo espera bastante curto no atendimento. Com isso, o índice de satisfação do cliente é alto”, comenta Flávio Ribeiro.

A recepção, por parte da Prosoft, ficou a cargo do presidente, Carlos Meni, do diretor de desenvolvimen-

to, Wagner Xavier, e do gerente de suporte, Anderson Maciel, além do representante da entidade no RS, Paulo Augusto Kryvoruchka. A intenção agora é de levar o presidente da fornecedora de softwares para um encontro com usuários na sede do SESCOON-RS, em Porto Alegre.

O sindicato já realizou uma pesquisa, um fórum para convergência de ideias entre os usuários e reuniões com os fabricantes. “Agora é a fase da tabulação de todo esse trabalho e apresentação do relatório. O SESCOON-RS quer ser o intermediador nesse diálogo, para que tenhamos a prática contábil em um nível ainda mais elevado de excelência”, comenta Ribeiro. Além da Prosoft, a pesquisa se baseia em produtos da JB, SCI, Questtor e Domínio.

ASCOM/SESCON-RS



FLAVIO RIBEIRO, DIOGO CHAMUN E VALDIR RODRIGUES, DO SESCOON-RS, FORAM RECEBIDOS NA PROSOFT PELO PRESIDENTE CARLOS MENI, WAGNER XAVIER, DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO E PELO GERENTE DE SUPORTE, ANDERSON MACIEL

SESCON RS

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

Rua Augusto Severo, 168 | Fone: (51) 3343-2090
Fax: (51) 3343-2806 | CEP: 90240-480 | Porto Alegre/RS
www.sescon-rs.com.br | sescon-rs@sescon-rs.com.br

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: Carol Lopes e Bruna Arndt

Revisão: Luciane Tavares

Projeto Gráfico e Editoração Eletrônica: PenseDesign

Fotos: Arquivo SESCOON-RS e Agência Office Press

PORTO ALEGRE

[10/12/12] ORIENTAÇÃO SPED – FISCAL (ICMS/IPI) com a instrutora Daisy Mara Machado. A capacitação orientou sobre os aspectos formais e legais pertinentes à escrituração fiscal e apuração do PIS/COFINS.

[11/12/12] ESCRITURAÇÃO FISCAL DA CONTRIBUIÇÃO PARA PIS / PASEP – COFINS e DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA, com os instrutores Sandro Lorenzoni e Sérgio Augusto da Porciúncula.

[14/12/12] AS NOVAS REGRAS DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO, com o instrutor, José Alfredo do Prado Jr. A capacitação abordou aspectos teóricos e práticos dessa nova realidade tributária.

[16/01/13] PROCEDIMENTOS FISCAIS PARA ENCERRAMENTO DE BALANÇO PARA O ANO-CALENDÁRIO 2012, com o instrutor Sérgio da Porciúncula.

[21/01/13] DIRF – DECLARAÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE, com o instrutor Sérgio da Porciúncula. O curso orientou de forma prática como preencher corretamente a declaração.

[25/01/13] CURSO DE PRÁTICA FISCAL – ICMS, com o auditor e consultor tributarista, Ademir Vanzella. A capacitação atualizou os profissionais para a atuação na área fiscal das empresas.

[18/02/13] CURSO DE DEPARTAMENTO PESSOAL – MÓDULO I, com Luciano Biehl. O treinamento formou e capacitou para a prática das rotinas de departamento pessoal nas empresas de serviços contábeis.

[21/02/13] TRIBUTAÇÃO PARA EMPRESAS, com a instrutora Rosane Kuhn. A capacitação propôs uma revisão dos procedimentos existentes e orientou o participante na correta aplicação da legislação referente aos tributos.

[25/02/13] ESCRITURAÇÃO FISCAL DA CONTRIBUIÇÃO PARA PIS / PASEP – COFINS E DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA, com os instrutores Sandro Lorenzoni e Sérgio Augusto da Porciúncula.

[26/02/13] ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA, com Ademir Vanzella. O curso capacitou e atualizou os profissionais para as áreas fiscal / contábil das empresas.

[27/02/13] ICMS AS NOVAS REGRAS DE TRIBUTAÇÃO PARA PRODUTOS IMPORTADOS (RESOLUÇÃO 13/2012), com Rafael Borin.

INTERIORIZAÇÃO / WEB – UNIFENACON

- [13/12/12] AS NOVAS REGRAS DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO, EM MONTENEGRO, com o instrutor, José Alfredo do Prado Jr. A capacitação abordou aspectos teóricos e práticos dessa nova realidade tributária.
- [13/12/12] ENCERRAMENTO DE BALANÇOS, PROVISÕES, AVALIAÇÃO PATRIMONIAL DOS ESTOQUES DO IMOBILIZADO, DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E NOTAS EXPLICATIVAS, com o instrutor Luis Henrique Lopes. (via web)
- [15/01/13] SIMPLES NACIONAL – ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E PERSPECTIVAS, com o instrutor Silas Santiago.
- [22/01/13] CURSO DE ORIENTAÇÃO EFD – FISCAL (ICMS / IPI) E EFD – CONTRIBUIÇÕES (PIS/COFINS) em São Leopoldo com a especialista em Direito Tributário, Daisy Machado.
- [24/01/13] IFRS PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, com o instrutor Laudelino Jochem (via web).
- [20/02/13] APURAÇÃO DO LUCRO REAL E DO LUCRO PRESUMIDO, com o instrutor Wagner Mendes (via web).
- [14/02/13] DIMED, DIMOB, DIRF E OUTRAS DECLARAÇÕES ANUAIS, com Daniela Paula de Rezende (via web).
- [20/02/13] SIMPLES NACIONAL, em Bento Gonçalves, com o instrutor Sérgio da Porciúncula. A capacitação orientou sobre forma de tributação, limites, composição de impostos, entre outros tópicos.

COMITÊ SETORIAL SESCON-RS / PGQP

[03/12/12]

PRINCÍPIOS E CONQUISTAS DO TRABALHO EM EQUIPE, com Ewerton Reis. A palestra mensal abordou o compartilhamento de objetivos, a motivação para o trabalho e o relacionamento interpessoal, entre outros assuntos.

[04/02/13]

Interpretação dos Critérios de Avaliação do PQRS 2013, com Marcelo Bernardes. O curso apresentou os benefícios da adoção do Modelo de Excelência de Gestão, os fundamentos e os critérios de avaliação, entre outros assuntos.

[06/02/13]

EXAMINADOR DO PRÊMIO QUALIDADE RS 2013, com Cláudio Turatto. O curso capacitou os participantes para elaborar um diagnóstico eficaz do sistema gerencial da organização.

Reforma para além dos discursos

■ GERMANO RIGOTTO

Um olhar sobre o atual estágio da economia reforça a evidência que há muito tempo se impõe: ou reformamos algumas das estruturas do nosso país, ou ficaremos reféns de uma evolução apenas sôfrega e lenta.

O Brasil agiu com rapidez e perspicácia sobre os efeitos da crise internacional. Porém, as ferramentas utilizadas já não mostram o mesmo efeito.

Vários sinais indicam a necessidade de novas ações para estimular o desenvolvimento. Com ou sem crise internacional, precisamos crescer mais do que em 2012. E veja-se que a previsão de 3,5% de aumento do PIB para este ano, já modesta diante das carências do país, vem sendo revisada para baixo.

Há, porém, alternativas a serem buscadas. O Banco Central precisa continuar intervindo para

estancar uma alta ainda maior do real. O governo deve atuar para que a queda dos juros chegue ao consumidor. E que os financiamentos facilitados alcancem as indústrias de pequeno e médio porte, o que não tem acontecido na proporção ideal.

A taxa Selic caiu, mas o juro real não apresenta igual descenso. O spread ainda está muito elevado, o que induz o Planalto a pressionar instituições bancárias para uma alteração nesses

patamares. Há ainda que se salvaguardar nossa indústria: combater, com mais rapidez e eficiência, a concorrência predatória de produtos estrangeiros.

Além dessas ações pontuais, precisamos de uma reforma tributária que promova o trabalho e a produção, simplificando e desburocratizando o sistema, diminuindo a evasão fiscal e aliviando a

carga sobre os setores produtivos. O resultado inequívoco disso será mais desenvolvimento.

É preciso que o Congresso e o Palácio do Planalto, cada qual no campo de suas responsabilidades, toquem essa pauta – para além dos inflamados discursos de posse. A falta de movimentos, nesse sentido, é motivo para que a sociedade continue cobrando. Um desenvolvimento sustentável nos próximos anos depende dessas mudanças.



DIVULGAÇÃO/ARQUIVO PESSOAL

“

O Brasil agiu com rapidez e perspicácia sobre os efeitos da crise internacional. Porém, as ferramentas utilizadas já não mostram o mesmo efeito.

■ Ex-governador do Rio Grande do Sul, presidente do Instituto Reformar e membro do CDES (www.germanorigotto.com.br)

+ Produtividade

- ▮ Acabe com a digitação ou importação manual de notas fiscais e conhecimento de transporte eletrônico. Deixe que o sistema importe e lance para você.
- ▮ Busca rápida e fácil de documentos fiscais. Localização por número da nota, chave de acesso, emitente, fornecedor, data de emissão, status, tipo e mais!
- ▮ 100% integrado ao módulo Fiscal da linha contábil Alterdata.

+ Segurança

- ▮ Armazene com segurança os documentos fiscais de seus clientes por **seis anos** e ofereça-lhes um serviço adicional.

O **NF-STOCK** é uma ferramenta para o armazenamento das NF-es e CT-es recebidas e emitidas com toda segurança e praticidade.



Solicite uma demonstração
0800 704 1418



15^a CONESCAP GRAMADO RS 2013

EMPRESÁRIO DE SERVIÇOS: CREDIBILIDADE,
SENSIBILIDADE E VISÃO ESTRATÉGICA.

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES:

WWW.CONESCAP.COM.BR | (51) 3076.7002



PROMOÇÃO:



REALIZAÇÃO:



PATROCINADOR MASTER:



PATROCINADOR DIAMANTE:



PATROCINADOR OURO:



PATROCINADOR PRATA:



10B FOLHAMATIC