

GESTÃO

In foco

A informação que faz diferença.

Ano X • nº37 • Novembro de 2008 a Janeiro de 2009



RETENÇÃO DE TALENTOS

como evitar que a saída de colaboradores prejudique sua empresa

Nova lei do estágio:
empresas precisam se enquadrar

**Como criar uma
boa imagem de
uma empresa**

**Empresário deve
pensar redobrado
em aposentadoria!**

NÃO COMPRE
CONSÓRCIO

ANTES DE NAVEGAR NO

www.embracon.com.br

Um dos maiores
Consórcios do País.

Fonte: Banco Central
www.bcb.gov.br



EMBRACON
CONSÓRCIO NACIONAL

0800 888 4040
Nós vamos até você!

symm
CONSULTORIA

Tenha tranquilidade, segurança, flexibilidade e organização.
Conheça as **SOLUÇÕES** que a **SYMM** tem para a sua **EMPRESA!**



Protheus 10

Solução ERP/CRM e Automação Comercial
Líder de mercado

ESTRATÉGIA BSC - SGI - BI - Workflow

Negócios

Agronegócio
Construção
Distribuição
Educação
Governo
Indústria de Extração
Indústria de Transformação
Saúde
Serviços
Transportes
Utilities
Varejo

Operações

Armazenagem
Assistência Técnica
Automação Comercial
Comércio Exterior
Manufatura
Manutenção
Qualidade
Suprimentos
Vendas e Distribuição

Controle

Controladoria
Finanças
Fiscal
Orçamento
Patrimônio
Projetos
Recursos Humanos

Relacionamento

CRM
Mobile Solutions
Portais
Supply Chain

A Symm

Revenda e consultoria homologada microsiga que busca a melhor solução para seus clientes desde a comercialização de licença de uso, até a conclusão do projeto de implantação.

microsiga
business partner

Symm consultoria Ltda
Rua Goitacazes, 281
4º andar - Santo Antonio CEP 09510-300
São Caetano do Sul - SP.

Entre em contato e solicite uma demonstração
11 4226-6747 www.symm.com.br

Expediente

Gestão in Foco é uma publicação da Confirp Consultoria Contábil.

Conselho Editorial

Flávio de Oliveira
Heloisa Harumi Motoki
Mônica Holler Michaluate
Paulo Fabrício Ucelli - Ponto inicial Comunicações
Reinaldo Domingos
Ricardo Iki
Richard Domingos
Rogério Batista Sudré
Wellinton Mota

Projeto Gráfico, Ilustrações e Design

Àre Estúdio

Impressão

Colorprint

Jornalista Responsável

Paulo Fabrício Ucelli • MTB-30.326

Serviço de Atendimento ao Cliente Confirp (SAC): 11 5078 3006

Sac@confirp.com • www.confirp.com

Todos os direitos reservados

Esta publicação poderá ser reproduzida no todo ou em partes, desde que a fonte seja corretamente citada.

Sumário

Empresário deve pensar redobrado em aposentadoria	02
Modernidade a favor da declaração de imposto. .	04
Retenção de Talentos: como evitar que a saída de funcionários prejudique sua empresa.	06
Nova lei do estágio: empresas precisam se enquadrar	08
Como criar uma boa imagem de uma empresa ..	10
O novo impasse da regulamentação dos profissionais de TI.	11
Guichê	12

EDITORIAL

Melhor remédio para crise é boa gestão

A Crise Financeira é o principal assunto relacionado ao mundo empresarial nos últimos meses. A grande preocupação é como a economia nacional e, principalmente, as empresas irão reagir a quebra de instituições financeiras nos Estados Unidos e na Europa.

Diferente do que foi dito pelo presidente Luis Inácio Lula da Silva, os reflexos podem ser grandes para o país e muito maiores para quem não estiver preparado para o período, e isso só é obtido com a gestão adequada das empresas. E são dicas variadas sobre como preparar suas estruturas e os empresários para o crescimento que buscamos passar nessa edição.

Isso porque, dados sobre a dívida e seus impactos já são expostos maciçamente e diariamente, entretanto, poucos passam como as empresas devem se prevenir, e as formas de defesa neste momento são manter uma gestão saudável da corporação, sendo que a crise passará e então será a hora da retomada do crescimento de forma acelerada.

Empresário deve pensar redobrado em aposentadoria!

A quebra da previdência pública brasileira cada vez se mostra mais inevitável em função do envelhecimento populacional, com o aumento a expectativa de vida e a diminuição do crescimento populacional. Esse movimento ocasiona o aumento dos gastos com o sistema previdenciário, sendo que vivendo mais receberão aposentadoria por mais tempo.

Segundo dados apresentados pelo economista Marcelo Caetano, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), na edição de julho de 2008 da revista *Veja*, estima-se que em 2032 haverá mais gente recebendo aposentadoria do que contribuintes sustentando o INSS, o que causará grande rombo nas contas da Previdência. Segundo Caetano o déficit entre receitas e despesas é da ordem de 2% do produto interno bruto (PIB) – ou 50 bilhões de reais ao ano. Pelas projeções de Caetano, sem reformas, o buraco deverá quadruplicar e superar 8% do PIB dentro de quatro décadas.

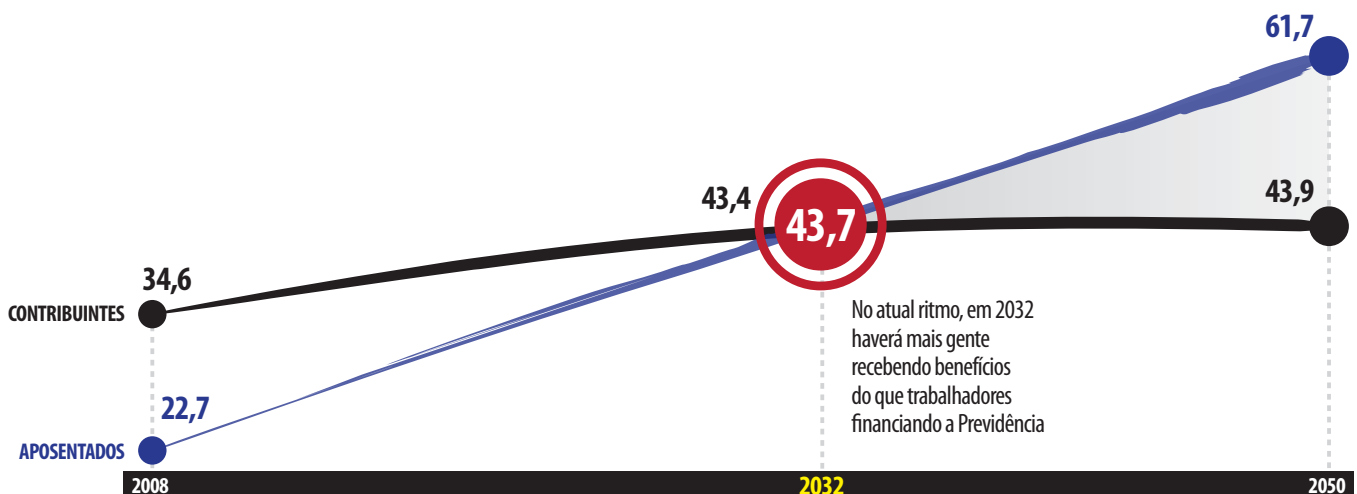
Diante desse quadro assustador, os empresários brasileiros devem se preocupar com alternativas para o sistema previdenciário para que possam manter seu nível de vida após se aposentar. Esse problema se torna ainda mais grave no caso dos micro-empresendedores brasileiros que em sua maioria não estão registrados na Previdência Social.

“Hoje precisamos ampliar a cobertura previdenciária, envolvendo os pequenos empreendedores, que normalmente têm renda de até R\$ 36 mil/ano. Esse segmento tem uma baixa cobertura previdenciária. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, demonstra que há cerca de 10 milhões de pessoas nessa situação”, alertou o ministro José Pimental, da Previdência Social, em entrevista recente.

Ele informa que para reverter isso, o governo está criando o projeto Micro-Empreendedor Individual, que implanta um único cadastro nacional e isenta de toda e qualquer contabilidade os muni-

cípios, estados e União - além de isentar o empreendedor de qualquer tributação para o governo federal. “O comerciante pagará R\$ 1,00 por mês, a título de ICMS, ficando isento daquela contribuição média de 18% do faturamento. Ele terá a cobertura previdenciária, com direito à aposentadoria por idade, licença-saúde, licença-maternidade, licença de acidente de trabalho e a família terá proteção no caso de morte ou auxílio-reclusão”, entretanto, os valores a serem recebidos serão muito abaixo do que recebiam antes.

Assim, alternativas devem ser buscadas por todo tipo de empresário para que quando aposente não fique exposto a uma queda de seus rendimentos. “Como empreendedor, eu sempre alerta que nosso empresariado não se preocupa adequadamente com o futuro. Hoje, em caso de falência de uma empresa em poucos meses o empresário se verá totalmente sem condições em manter o nível de vida que possui”, alerta o consultor e terapeuta fi-



nanceiro Reinaldo Domingos, autor do livro *Terapia Financeira*.

As empresas de previdência privada investem constantemente em campanhas de marketing e na rede de captação de empresários. Mas, será que realmente vale a pena a participação nesses planos de previdência?

“Com certeza vale! Quanto antes começar esse tipo de aplicação, mas rapidamente conquistarão sua independência financeira. As previdências privadas têm algumas vantagens, como o fato de ter uma alta rentabilidade e a segurança de ser uma aplicação em longo prazo. Outro ponto forte da previdência é a flexibilidade” explica Domingos acrescentando que a pessoa decide quanto vai contribuir para a poupança de longo prazo, mas pode rever as metas, mudar os valores e ajustar o plano.

Apesar de ser uma ótima opção, para o consultor e terapeuta financeiro o correto é o empreendedor pensar além de uma previdência privada. “O investidor preocupado com o futuro não deve colocar seu dinheiro em um tipo de investimento, isso pode ser muito arriscado. Essa é a melhor forma de evitar grandes perdas.

Os pequenos investidores também podem optar pelos clubes de investimento, em que grupos de amigos ou pessoas com objetivos em comum podem colocar seus recursos em ações na Bolsa de Valores. Nos fundos multimercado também existem opções interessantes como o Bradesco Prime Principal Garantido e Multi Retorno Mais do Santander, que prometem proporcionar uma

parcela da rentabilidade da bolsa, quando ela for positiva, e garantir a integridade do capital investido, em caso de queda.

QUE É A PREVIDÊNCIA PRIVADA?

Para manter o padrão de vida durante a aposentadoria, a previdência privada é uma forma de garantir sua renda complementar. Como a aposentadoria oficial só garante o pagamento de no máximo R\$ 1.430 mensais, os planos de previdência privada são indicados para quem tem renda superior a esse valor. A previdência privada consiste em duas fases: a primeira é a de acúmulo de capital e a segunda é a de recebimento dos benefícios.

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE PLANOS DE PREVIDÊNCIA FECHADOS E ABERTOS?

Os planos fechados, mais conhecidos como Fundos de Pensão, são formados para atender a necessidades específicas de empresas de grande porte, sobretudo das estatais. Apresentam regras muito rígidas de funcionamento para os participantes. O acesso é restrito a um grupo determinado e eles não podem ser comercializados no mercado. Os planos abertos são comercializados no mercado por seguradoras ou entidades abertas de previdência privada. As regras são mais flexíveis para atender às necessidades de pessoas físicas ou empresas de qualquer tamanho.

QUAIS OS TIPOS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA?

Atualmente existem três tipos de previdência privada: o Plano Gerador de Bene-

fícios Livres (PGBL), o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi) e o Plano Tradicional de Garantia Mínima.

COMO CALCULAR VALOR DE APOSENTADORIA?

Para ter uma noção do quanto será necessário no futuro, existe uma fórmula que permite chegar a uma porcentagem aproximada de seu salário atual que você vai precisar para manter o padrão de vida atual.

Faça uma lista com todas as suas despesas atuais, incluindo não somente gastos fixos, mas também uma estimativa dos gastos não essenciais que acabam ocupando parte de seu orçamento mensalmente.

Some apenas os itens da lista que você não terá no futuro e as subtraia de sua renda mensal atual – inclua tudo, como salários, alugueis ou qualquer fonte de renda.

Faça agora uma estimativa de seus gastos futuros: veja na tabela de seu plano de saúde quanto você pagará quando se aposentar, faça uma estimativa de gastos com remédios (tome como referência, se tiver, os gastos de algum parente que esteja nesta faixa etária), entre outras despesas que você planeja fazer no futuro.

Some este valor à conta e divida pelo seu salário atual. O valor resultante deve ser multiplicado por 100, o que resultará na porcentagem do seu salário que manterá seu padrão de vida atual. (Fonte Poupa Clique) ■

Treinamento Liderança Assertiva - O Líder Completo

- ✓ *Novos Paradigmas da Liderança*
- ✓ *Comportamentos Assertivos de um Líder*
- ✓ *8 estilos Diferentes de Liderança*
- ✓ *Roda de Gestão de Desempenho*
- ✓ *Feedback, Desenvolvendo Equipes de Alta Performance*

Palestras e Treinamentos

- ✓ *Liderança Assertiva - O Líder Completo*
- ✓ *Sprint Leader - Comportamentos e Habilidades que nos tornam Extraordinários*
- ✓ *Feedback Assertivo - Desenvolvendo Equipes de Alta Performance*
- ✓ *O Desafio de Motivar Pessoas*
- ✓ *Resiliência - Como blindar-se de pressões e adversidades no trabalho*
- ✓ *Team Work - Transformando Diferenças em Resultados*
- ✓ *Atendimento a Clientes - Técnicas e Comportamentos*
- ✓ *Vendas Estratégicas - Excelência em Negociação*



PORTALFOX
consultoria - coaching - treinamento

Modernidade a favor da declaração de imposto

O desenvolvimento tecnológico da Receita Federal brasileira fará com que acabe a dor de cabeça que acontece todos os anos com a obrigação de milhões de consumidores entregarem a Declaração Anual de Imposto de Renda Pessoa Física e Jurídica. A expectativa é de que em dois anos o governo brasileiro tenha condições de oferecer a funcionários de alguns setores privados e a servidores públicos federais, estaduais e municipais a declaração do Imposto de Renda Pessoa Física já pronta.

Com isso, caberá ao contribuinte apenas concordar ou não do imposto já calculado. Só sendo necessário fornecer as informações para a correção, em caso de erros. Entretanto, a expectativa é que esses avanços não parem por aí, com a rápida ampliação dessa vantagem para todos os consumidores.

Segundo o diretor-presidente do Serpro, Marcos Mazoni, o sistema brasileiro será inspirado em um sistema implantado no Chile. Com ele o contribuinte chileno recebe do governo a declaração do Imposto de Renda já montada, incluindo o imposto a pagar ou a restituir. Cabe ao contribuinte concordar, apresentando o que realmente foi pago ou recebido.

Isso é possível porque o governo tem informações sobre o que foi pago de imposto e sobre o que cada um recebeu, além de um controle sobre as movimentações patrimoniais. “É uma experiência inovadora, uma experiência em que podemos nos espelhar para melhorar a nossa”, afirmou Mazoni, complementando que a expectativa é que em dois anos possa disponibilizar a declaração pronta para todos os contribuintes, e acrescenta que, quando implantada, essa tecnologia será muito positiva facilitando a vida das pessoas.

Mazoni destaca que, para o setor privado, a nota fiscal eletrônica e a escrituração eletrônica permitirão que se saiba quanto e a quem cada empresa pagou e recebe. No

entanto, ainda é necessária uma articulação com cartórios para obter informações sobre a variação patrimonial. Quando a escrituração eletrônica estiver montada, será possível saber quanto as empresas pagaram às pessoas, explicou. “Ainda é necessário sincronizar os fluxos com cartórios. O quanto se pagou é fácil, a variação patrimonial é que é mais complicada.”

O governo pretende ampliar a cobertura dos sistemas eletrônicos para outros setores privados da economia, cruzando com os gastos dos contribuintes. “A nota fiscal eletrônica está em atividade, mas ainda está sendo implantada por alguns segmentos. À medida que aumentam os segmentos abrangidos, vamos cobrindo mais as relações econômicas no Brasil. Estamos, desde o ano passado, com a nota fiscal eletrônica operando em segmentos bastante pesados. Então, já representa um volume grande”, destacou.

Para Mazoni a população não precisa se preocupar em relação a segurança do sistema, que seguirá a rigidez dos atuais sistemas para declaração do Imposto de Renda pela internet implantados no Brasil, que foram desenvolvidos pelo próprio Serpro. Ele explica que neste ano, 24 milhões de pessoas declararam sua movimentação pela internet num prazo de três meses. De acordo com Mazoni, se for considerando o número de pessoas que usaram o sistema, esse prazo pode ser considerado muito rápido.

Contudo, muitas incertezas ainda cercam esse tema e não têm respostas certas principalmente relacionadas a opção de regime tributário (presumido ou completo). Também existe o questionamento sobre como o governo obterá essas informações e qual será a segurança do sistema evitando que dados dos consumidores sejam capturadas por crackers (criminosos especializados em roubar dados da internet), como garantirá que a pessoa correta receberá a declaração? Estes questiona-

mentos foram enviados para o supervisor nacional do Imposto de Renda, Joaquim Adir que, entretanto, não se posicionou sobre o assunto.

FECHANDO O CERCO AOS SONEGADORES

Essas mudanças só são possíveis em função dos avanços tecnológicos que permitem muitos cruzamentos de informações, combatendo a sonegação. Exemplo maior é o fato que neste ano. Muitos contribuintes estão caindo na malha fina por até quatro anos por tentarem abater do Imposto de Renda os gastos com tratamentos médicos. A Receita Federal está apertando o cerco no cruzamento de dados e demora em informar ao contribuinte sobre as chamadas “divergências nas despesas médicas” - que muitas vezes são erros simples de preenchimento da declaração anual.

A Receita diz que a situação está dentro da normalidade, embora admita que o cruzamento de dados agora é mais eficiente. O órgão não tem dados recentes: a última contagem, de 2006, mostra que a restituição de 50 mil pessoas ficou retida por causa de despesas com saúde, 10% do total da malha fina. Assim, ao registrar gastos elevados com saúde, as pessoas têm de dobrar a atenção no preenchimento da declaração e guardar todos os recibos, pois certamente elas serão chamadas a prestar esclarecimentos.

Veja algumas outras declarações com que a Receita Federal realizada os cruzamentos de informações da Declaração de Imposto de Renda da Pessoa Física:

- 1- Declaração de Informações Sobre Atividade Imobiliária (DIMOB), onde a Receita obtém informações de pagamentos efetuados pela pessoa física à EMPRESAS INCORPORADORAS DE IMÓVEIS (operações de construção, incorporação, loteamento e intermediação de aquisições/alienações);



- 2- Declaração de Operações Imobiliárias (DOI), onde a Receita obtém informações dos CARTÓRIOS DE REGISTRO DE IMÓVEIS;
- 3- Declaração de Informações Econômico Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ) e Declaração Simplificada da Pessoa Jurídica (PJ SIMPLIFICADA), onde a Receita obtém informações referente a distribuição de lucros;
- 4- Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), onde a Receita obtém informações referentes a rendimentos que tenham sofrido retenção do imposto de renda;
- 5- Declaração de Operações com Cartão de Crédito (DECRED), onde a Receita obtém informações de pagamentos mensais (somató-

rio) de cartões de créditos (todos os cartões inclusive adicionais) da pessoa física.;

- 6- Declaração de Informações sobre Movimentação Financeira DIMOF, de apresentação obrigatória para os bancos de qualquer espécie, cooperativas de crédito e associações de poupança e empréstimo.

A RECEITA FEDERAL EXTINGUE A DECLARAÇÃO ANUAL DE ISENTO

Outra novidade em relação ao imposto de renda pessoa física é que a partir deste ano a Receita Federal extinguiu a obrigatoriedade das pessoas que tinham rendimentos abaixo do delimitado para fazer a declaração normal, fossem obrigados a realizá-las no segundo semestre.

A implementação dessa medida foi possível porque a Receita Federal do Brasil está dotada de ferramentas e informações que permitem o cruzamento de dados e a verificação da situação de regularidade, ou não, dos contribuintes em seu cadastro.

Os contribuintes que não entregaram a DAI nos anos anteriores e que estão com o CPF na situação “suspensão” ou “pendentes de regularização” devem regularizar a situação cadastral, por meio do pagamento da taxa de R\$ 5,50 nos agentes conveniados - Correios, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil -, para o caso de isentos, ou mediante a entrega da Declaração de Ajuste Anual de Imposto de Renda Pessoa Física, para os demais contribuintes. ■

RETENÇÃO DE TALENTOS

como evitar que a saída de colaboradores prejudique sua empresa

Em qualquer empresa é fundamental ter preocupação muito alta com a taxa de *turnover*, sendo que essa deve ser constantemente avaliada, por seus impactos diretos nas análises de produtividades, as satisfações de colaboradores e de produtividade da empresa.

O termo *turnover* é o que mede a rotatividade de pessoal, que mede o giro de entradas e saídas de colaboradores em uma empresa. Se o índice de saída de colaboradores em uma empresa for muito alto isso se torna muito oneroso, pois a cada saída de funcionário, normalmente, segue uma admissão de outro funcionário, e este giro cria um custo alto de mão-de-obra.

O palestrante e consultor organizacional do Portal Fox, Ricardo Piovan, explica que “a perda de mão-de-obra sempre é prejudicial a uma organização, em especial quando perde bons colaboradores, qualificados e treinados. Outro problema é que os empresários terão que arcar com gastos da rescisão do antigo profissional, despesas de seleção, de recrutamento, e, além disso, também terá que treinar, dar um período de adaptação, o que é bastante arriscado podendo ocorrer durante o desligamento, entre outras variáveis. Assim o ideal é que o *turnover* de uma empresa esteja em um índice apenas necessário para que haja renovação saudável do corpo profissional”.

Em algumas empresas, o custo de rotatividade de pessoal, pode chegar até o equivalente à oito salários nominais, por

empregado, dependendo do cargo. O que vale dizer que, pelo mesmo valor, mantém-se o mesmo funcionário trabalhando durante 8 meses.

Assim, é fundamental evitar fatores causais de um alto índice de *turnover*, que estão diretamente ligados a motivação no meio de trabalho. Quando essa for baixa torna-se urgente que a organização examine o seu ambiente humano e descubra as causas e agir para saná-las, melhorando o clima humano e a motivação.

Para reduzir o índice de rotatividade de pessoal, devemos em primeiro lugar, pesquisar as principais causas, diagnosticar cada uma e finalmente atribuir uma solução. “Muitos administradores podem estranhar, mas diferente do que se possa pensar, a questão salarial não é a única que influencia no alto *turnover*. Mas com certeza uma empresa que paga muito pouco para seus valores terá primeiramente que repensar essa situação, para depois utilizar outras medidas motivacionais”, explica Piovan.

“Pesquisas realizadas em algumas corporações mostram que um dos principais motivos para saída de colaboradores das empresas é o relacionamento com seus superiores. Assim, os colaboradores se demitem dos chefes e não da organização”, explica Piovan.

Além desses pontos, outros que são imperativos na hora de trocar de empresas são benefícios insuficientes ou mal empregados; sociabilidade precária; baixa interação entre grupos de trabalho; ambiente e clima de trabalho desconfortável e política interna de pessoal mal empregada.



Para detectar os respectivos problemas, além das entrevistas com chefias e funcionários, pode-se adotar a “Ficha de Entrevista de Desligamento”. As informações serão sempre preciosas, capazes de identificar os problemas que norteiam na empresa.

COMBATE DEVE SER CUIDADOSO

Não existe um índice de *turnover* adequado para uma empresa, já que ele depende de várias variáveis do ramo de trabalho. Mas esse problema é observado normalmente quando acontecem quedas na produção das empresas. Normalmente quando a empresa enfrenta esse problema é o momento de fazer uma criteriosa avaliação dos motivos que levaram a esse ponto.

Nesse momento toda a empresa deve estar alinhada para a reversão desse quadro, principalmente a área de RH e as lideranças. “Mas cada vez mais vejo que o papel fundamental para o controle do *turnover* são as lideranças e a forma que elas se apresentam perante seus colaboradores. Separo esses estilos de lideranças em oito: diretivo, participativo, coaching,

autoritário, afetivo, modelador, *Laissez-Faire* e visionário”, explica Piovan. Explicando que não há como saber se há estilos bons ou ruins. O importante é a adaptar a maneira certa de liderar às necessidades dos colaboradores e da empresa.

Outro problema segundo o diretor da consultoria Comunicação Direta, José Teófilo Neto é que “são poucas as empresas que têm uma política de retenção de talentos e mesmo nestas ouço que para reter alguns poucos a única saída é promoção. Quanto questiono altos dirigentes sobre sua política de retenção de talentos, na maioria das vezes o que ouço demonstra total desconhecimento do motivo que leva as pessoas saírem de suas empresas. Quando falo a respeito de uma pesquisa para identificar os porquês, recebo de volta que ‘não adianta, pois o cara está saindo e não vou dar crédito ao que ele relata, até porque só destila fel prá todo lado’”.

Segundo Teófilo Neto, não existe solução milagrosa para redução de *turnover*, entretanto, o empresário deve ficar atento para que consiga ter em suas mãos o controle do índice de *turnover* que seja bom para empresas. ■

VEJA ALGUMAS DICAS PARA REDUZIR O *TURNOVER* DE SUA EMPRESA

1. Faça entrevistas com o pessoal que sai da empresa. Nada de se valer de um questionário estruturado para ser preenchido por mera formalidade.
2. Faça comparações: compare o salário com os de outra empresa. Você pode descobrir que está formando mão de obra para eles.
3. Qual o plano de carreira? Está claro? É fundamental definir até onde os colaboradores podem chegar e executar essas ações, que na maioria das vezes conquistam muito sucesso.
4. Como são feitas as reciclagens/aperfeiçoamento? Solicite a apostila e participe de algum curso. Olho nisto, pois é comum mandar o funcionário participar mais de uma vez do mesmo treinamento inicial, sob a alegação de que vamos ver se assim aprende.
5. Como é definido o plantão de finais de semana e horas extras? É comum escalar o pessoal com o intuito de punição. Identifique se há protegidos. Qual o número de faltas aos sábados e domingos. Confira também as faltas às segundas feiras (dia de procurar outro emprego).
6. Atestados médicos: confira e confirme os motivos. Não se assuste com as justificativas daqueles que vão acompanhar parentes sob a alegação de que faltando ou não, ninguém se importa.
7. Qual o clima que reina na empresa? Como os supervisores e monitores de qualidade tratam os colaboradores? Eles dão *feedback*?

Ricardo Piovan — é palestrante e consultor organizacional do Portal Fox



Nova lei do estágio: empresas precisam se enquadrar

A nova lei de contratação de estagiários já está em vigor, causando grande discussão. As opiniões são divergentes, mas a realidade é que as empresas têm apenas 180 dias (contando a partir do dia 25 de setembro) para se enquadrar. Mas as novas regras valem para os contratos assinados a partir desta data.

Muitos desses pontos são abordados na entrevista com Luiz Gonzaga Bertelli, presidente Executivo do CIEE, maior entidade do 3º Setor do País, que já encaminhou mais de sete milhões de estudantes para estágios do ensino médio e superior em 140 mil empresas.

Um dos objetivos do governo é acabar com a precarização do estágio, já que em algumas empresas o estagiário trabalha como outro funcionário qualquer. Você concorda com esse objetivo?

Luiz Gonzaga Bertelli - É preciso observar que a lei não inova nesse aspecto. A legislação anterior já assegurava o caráter pedagógico e de aperfeiçoamento profissional do estágio, ao determinar que a instituição de ensino devia obrigatoriamente autorizar e definir esse tipo de capacitação prática complementar ao aprendizado teórico de seus alunos, além de ser também a responsável legal pela supervisão desses mesmos estágios. Isso significa, por exemplo, que nenhum contrato de estágio terá validade se não for assinado pela instituição de ensino, pelo estudante e pela empresa. Para assegurar a legalidade e a qualidade do estágio, o CIEE -- na condição de agente de integração, filantrópico e registrado no Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) -- oferece assessoria jurídica especializada aos participantes dos programas de estágio que administra, assim como disponibiliza um relatório on line para que o estudante envie suas dúvidas ou comunique eventuais inadequações em seu programa de capacitação prática. Ao analisar os relatórios, o CIEE entra em contato com a empresa para solucionar as

pendências, caso identifique alguma inadequação. Para se ter uma idéia, apenas 2,5% dos relatórios exigem intervenção do CIEE. Portanto, nossa experiência mostra que, como em todos os setores, também há descumprimento de lei com referência ao estágio, mas eles são muito mais raros do que alardeiam setores contrários à concessão dessa oportunidade prática aos jovens, seja por desinformação, seja por má fé.

O estágio é, para muitos estudantes, a primeira porta de entrada no mercado de trabalho. Qual a importância do estágio para o estudante?

LGB - Efetivamente, esse é o grande valor dessa oportunidade e, para medir a eficiência do estágio na inclusão profissional do jovem estudante, basta citar uma pesquisa do insuspeito instituto TNS InterScience, segundo a qual 64% dos estagiários são efetivados (CLT) após o primeiro ou segundo período de estágio (muitos ainda antes da formatura na escola) -- o que comprova a utilização crescente do estágio como fonte de recrutamento de trainees e funcionários efetivos. Além disso, o estágio contribui para que o jovem adquira as chamadas competências e habilidades atitudinais (iniciativa, criativa, ética e valores corporativos, trabalho em equipe, disciplina, noção de hierarquia, proatividade, etc.), hoje extremamente valorizadas pelos recrutadores e fatores fundamentais para um promissor início de carreira e seus posteriores progressos. Vale acrescentar que o estágio também contribui para um melhor desempenho do jovem, que ao vivenciar o ambiente real de trabalho, se convence da importância de uma boa formação acadêmica e do aproveitamento de todas as possibilidades de adquirir novos conhecimentos.

Uma das mudanças da lei é a fixação da carga em seis horas diárias, a fim de que o estudante tenha algum mais tempo livre para se dedicar ao

estudo extraclasse, principalmente em épocas de prova. É benéfica para os estudantes?

LGB - Poderá ser, se o estudante souber usar com eficiência e propriedade desse tempo, ou seja, se dedicar efetivamente ao estudo. Vale ressaltar que a nova lei prevê carga horária máxima de 6 horas/dia e 30/horas semanais para estágios de estudantes de nível superior e médio de formação geral, não sendo permitida a superação de nenhum desses limites. No caso de estágio para alunos de educação especial e ensino fundamental na modalidade EJA, a jornada diária terá limite de 4 horas/dia.

Depois de um ano de estágio, o estudante terá direito a um mês de férias. Qual a sua opinião sobre isso?

LGB - Na nossa avaliação, é uma providência benéfica, que a maioria das nossas empresas parceiras já vinha concedendo, considerando a dupla carga de atividades do bom estagiário e bom estudante.

A lei estabelece limites no número de estagiários por empresa? Como analisa essa determinação?

A proporção diz respeito apenas a estudantes do ensino médio de formação geral, não sendo válida para ensino superior. Empresas com até 5 funcionários podem contratar 1 estagiário; de 6 a 10 funcionários, 2 estagiários; 11 a 25, até 5 estagiários; e acima de 25 funcionários, 20% do total.

Corre-se, com essa lei, o risco de as empresas diminuírem as oportunidades de estágio? Você acredita que haverá uma diminuição no número de vagas para estagiários?

LGB - Na nossa avaliação, acreditamos que o impacto será relativo, mas somente poderá ser dimensionado efetivamente a partir de um ano da entrada em vigor da nova lei. O CIEE observará atentamente o comportamento das empresas e órgãos públicos concedentes, atuando no sentido de evitar eventuais prejuízos para os

jovens. Analisando a realidade atual do País, pode-se identificar facilmente que a maioria dos estagiários do ensino médio tem idade entre 16 e 18 anos e pertence às classes menos favorecidas, portanto, depende da bolsa-auxílio (remuneração concedida pelas empresas a seus estagiários) para custear despesas escolares e até mesmo ajudar no orçamento familiar. Aqui, nosso temor sempre foi que, sem a oportunidade e os benefícios do estágio, muitos deles abandonem a escola antes da conclusão do ensino médio e, com isso, enfraqueçam ainda mais sua empregabilidade. Um outro ponto de preocupação do CIEE prende-se às estatísticas de desemprego: basta consultar qualquer uma delas para verificar que os jovens de 14 a 25 anos são os mais penalizados por esse grave problema, exatamente porque, na grande maioria, não apresentam os requisitos mínimos de escolaridade e experiência prática exigidos para conquistar um emprego ou tocar um pequeno negócio próprio. Diante disso, acreditamos que todas, mas todas mesmo, oportunidades eficientes de inserção profissional dos jovens deveriam ser estimuladas e não obstaculizadas pelo Poder Público.

Veja quadro com os principais pontos da nova lei:

- as contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza;
- sobre estas contratações não incidem alguns dos encargos sociais previstos na CLT, entretanto, o Estagiário tem direito a férias de 30 dias à cada doze meses de estágio na mesma Empresa

ou, o proporcional ao período estagiado, gozadas ou remuneradas;

- qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário;
- a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio;
- o Termo de Compromisso de Estágio deverá ser assinado pela Empresa, pelo Aluno e pela Instituição de Ensino;
- a jornada de trabalho é de, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais;
- o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência;
- não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido, mas a remuneração, bem como o auxílio-transporte, são compulsórios para estágios não obrigatórios;
- o valor da bolsa-estágio é definido por livre acordo entre as partes;
- o estagiário deverá assinar mensalmente o Recibo de Pagamento de Bolsa-estágio;
- o estagiário, a exclusivo critério da Empresa, pode receber os mesmos benefícios concedidos a funcionários, sem que o procedimento estabeleça vínculo empregatício;
- o período médio de contratação é de 6 meses e pode ser rescindido a



Luiz Gonzaga Bertelli – presidente
Executivo do CIEE

qualquer momento, por qualquer das partes, sem ônus, multas ou sanções;

- o estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um Seguro de Acidentes Pessoais compatível com os valores de mercado;
- a ausência do Termo de Compromisso de Estágio e/ou do Seguro de Acidentes Pessoais caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT. ■

ENTENDA A PROPORÇÃO ENTRE EFETIVOS E ESTAGIÁRIOS

Empresas com até 5 funcionários,
podem contratar 1 estagiário



Empresas de 6 a 10 funcionários,
podem contratar 2 estagiários



Empresas de 11 a 25 funcionários,
podem contratar 5 estagiários



Empresas com mais de 25
funcionários, podem ter 20% de seu
quadro composto por estagiários



Como criar uma boa imagem de uma empresa

No mercado atual, mesmo uma pequena empresa, ou investe pesado na valorização de sua imagem ou ela quebra. Por isso, os empresários brasileiros investem pesadamente em publicidade, apenas no primeiro semestre de 2008 as empresas investiram 95,7 bilhões de reais em publicidade. Essa quantia é assustadora e mostra a necessidade de quem quer ser competitivo no mercado também investir. Mas será que esse é o caminho inicial para qualquer empresa?

Para o diretor da GTEC, Antonio Carlos Franchini Ribeiro, esse investimento é na realidade um erro que muitas empresas cometem, na ânsia de aumentarem seus rendimentos. Segundo ele, as empresas investem em internet, televisão, rádio, jornais, entre outras mídias, mas esquecem de investir no primordial: a reputação que sua marca tem com fornecedores, clientes, colaboradores e comunidade.

“O mais contraditório é que essa avaliação da imagem que a marca possui é muito simples, não demandando grandes investimentos, pois é similar ao caráter de uma pessoa, sendo percebida através de serviços e produtos qualificados que a empresa oferece. Isso vale principalmente para as empresas de pequeno e médio porte que não podem investir grandes montantes na imagem sobre risco de quebrar”, explica.

Assim, o primeiro passo para uma empresa cuidar de sua imagem é identificar se em suas ações ou seus produtos estão cumprindo o que prometem. Outro ponto fundamental é mostrar ser uma empresa responsável social e ambientalmente, além de mostrar uma conduta ética empresarialmente falando.

Com o avanço tecnológico, foi-se o tempo em que as empresas agiam de forma errada e conseguiam abafar antes que a marca do seu produto fosse abalada. “Hoje o consumidor mudou, e a informática possibilita que mesmo não sendo

ouvido pela empresa, o consumidor lesado possa causar um grande estrago na imagem”, alerta o diretor do site Reclame Aqui, Maurício Vargas.

Ele explica que o Reclame Aqui é um dos principais exemplos de ferramenta de reivindicação de consumidores, pois, reflete negativamente na marca e atinge muitas pessoas. O diretor conta que o site possui atualmente mais de um milhão de clientes cadastrados, com 82% das reclamações respondidas e 72% resolvidas. “Isso porque as empresas estão percebendo que ao invés de falar para o consumidor ela deve falar com o consumidor”.

O próximo passo que a empresa irá tomar segundo Vargas é a criação da ferramenta Atenda Brasil, um número que disponibilizarão através do qual o consumidor ligará e entrará em contato com as empresas tendo suas conversas gravadas.

As grandes corporações já perceberam a importância da manutenção da imagem, um exemplo é a Claro. O diretor de Clientes da empresa, Miguel Cui, explica que a empresa tem utilizado variadas formas para evitar que as reclamações de clientes reflitam em sua imagem. “Hoje a empresa já criou canais de atendimento no Orkut, Secund Life e My Space. A empresa também realiza o monitoramento de blogs identificando os que possam conter reclamações e buscado o contato com esses clientes com soluções para os questionamentos de forma particular”, explica.

Como as ações das grandes corporações normalmente têm reflexos nas pequenas, é provável que estas passem a ter uma visão mais crítica sobre a necessidade de reforçar sua imagem junto a comunidade em que atua. “Já tenho observado caso de pequenas empresas com grande ação em sua comunidade, o que faz com que o reflexo seja crescimento”, conta o diretor da G-TEC, que finaliza explicando que, por mais que sejam tentadores as possibilidades de expor a imagem de uma empresa

isso só acontecerá se essa imagem for positiva junto ao seu público primário.

Outra dicas para empresas com pouca exposição é acrescentar uma pequena ação para divulgá-la e valorizá-la. Isso pode ser feito entre seus clientes atuais como, por exemplo, aplicar mensagens de agradecimento por escolher sua empresa, brindes-surpresa para aqueles que fizerem compras acima de um valor estipulado, e o que mais puder agregar valor e gerar um poderoso boca-a-boca para a formação de sua marca.

Veja os fatores que devem ser levados em consideração quando do desenvolvimento da imagem de sua empresa:

REPUTAÇÃO:

- Prestígio: Quanto de valorização sua marca tem junto ao seu público-alvo e o público em geral?
- credibilidade: O quanto eles confiam na sua marca?

SEDUÇÃO:

- representação: O que as pessoas acreditam que sua marca representa para elas?
- Identificação: Como e quanto seu público-alvo se identifica com a sua marca?
- participação na vida delas: O quanto sua marca está inserida no dia-a-dia do público?

VISÃO:

- O que sua marca faz as pessoas quererem ser?
- Que sonhos sua marca faz as pessoas quererem realizar?

AUTORIDADE:

- Fatores afetivo-emocionais – O que você respeita e admira?
- Crença do cliente no que a marca promete e representa ■

artigo

O novo impasse da regulamentação dos profissionais de TI

Por Roberto Carlos Mayer

A Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática (CCT) do Senado aprovou o projeto de lei número 7109/2006, que visa atender a uma antiga reivindicação do setor de Tecnologia da Informação: o reconhecimento e a regulamentação das profissões ligadas à área. No entanto, o projeto aprovado, ao invés de resolver o problema, traz um novo e preocupante cenário.

De modo geral, a medida busca regulamentar o exercício das profissões de analista de sistemas e técnico de informática. Se cumprida a lei como prevê o texto, a função de analista de sistemas apenas poderá ser exercida por pessoas que tenham graduação em análise de sistemas, ciência da computação ou processamento de dados. Já o técnico de informática precisará de diploma de ensino médio ou equivalente de curso técnico de informática ou programação de computadores. Apesar de regulamentar as atividades, o projeto deixa grandes lacunas que devem afetar negativamente as empresas de TI instaladas no País.

Hoje, não só no Brasil como no mundo, as estimativas mostram que há um grande aquecimento no mercado de trabalho de TI e as empresas carecem de mão-de-obra qualificada. Ao restringir a atuação do analista de sistemas a profissionais graduados em apenas três áreas, a lei dificulta ainda mais os processos seletivos. Como resultado, o que era para ser a solução acaba se transformando em mais um problema.

Por se tratar de um setor que envolve, e muito, os conhecimentos na área de negócios, as empresas de TI precisam manter em suas equipes analistas de sistemas com conhecimentos diferenciados. É comum vermos matemáticos, engenheiros, administradores e outros profissionais com formação em ciências exatas atuando como analistas de sistemas.

Assim, se a lei for cumprida como aprovada pela CCT, teremos uma escassez ainda maior de profissionais para atender a crescente demanda de mão-de-obra. E, como resultado, o setor continuará patinando na “meia legalidade”.

É preciso regulamentar a profissão, mas deixar que as empresas definam o perfil do profissional que melhor exercerá a função. Atualmente, com a forte demanda por profissionais, há uma série de cursos profissionalizantes que, muitas vezes, são mais específicos em algum segmento

e atendem perfeitamente à demanda da empresa. Pela lei, um profissional que se especializa em ERP, como SAP ou Oracle, por exemplo, não poderá exercer a função de analista de sistemas. Em contrapartida, um profissional graduado em ciências da computação pode não compreender as lógicas desses sistemas e terá maior dificuldade em exercer a função.

Finalmente, há também a situação real de muitos profissionais que atuam há anos no setor, e se tornaram grandes especialistas, mas que nunca cursaram uma universidade, seja por falta de oportunidade ou por terem começado na profissão muito antes de surgirem os primeiros cursos de ciência da computação. Esses profissionais precisam manter-se no mercado e a lei acaba impedindo a sua permanência.

É para evitar problemas como estes que o setor precisa discutir amplamente a proposta. A decisão do perfil do profissional cabe, única e exclusivamente, à empresa contratante.

Esperamos que, durante a tramitação restante, o projeto evolua para se tornar um aliado do mercado e deixe de representar mais um entrave burocrático para as empresas. ■



Roberto Carlos Mayer — presidente da Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação, Software e Internet (Assespro-SP) e diretor da MBI Associados

DICA LITERÁRIA

Governança Corporativa – Conselhos que perpetuam empresas

Herbert Steinberg; Ed. Gente

Gênero: Gestão e Administração

Formato: 16 x 23

Número de Páginas 200



Sinopse – Para Herbert Steinberg é a partir de um conselho administração que se inicia uma boa governança corporativa. Ele define a estratégia, nomeia e avalia o presidente-executivo da corporação, entre outras funções. Ou seja, o conselho administração é o dono das grandes decisões.

Este livro mostra como os conselhos devem ser montados e como eles devem funcionar para se tornarem decisivos na melhoria do desempenho do negócio, garantindo a perpetuação do empreendimento.

DICA DE SITE

Site se diferencia com dicas e matérias sobre administração

O Portal Administradores.com.br (www.administradores.com.br) é o principal canal on-line voltado à área de Administração e Negócios. Um site dinâmico, interativo e conectado a tudo o que acontece no ambiente empresarial e acadêmico.

Reúne administradores, professores e estudantes de Administração de Empresas, além de empresários, executivos e um excelente time de profissionais ligados, de alguma forma, à Administração de Empresas.



TENDÊNCIA

Telecomunicações vive momento de ebulição

A décima edição da Futurecom, principal feira de telecomunicações do Brasil aconteceu pela primeira vez na cidade de São Paulo, entre 27 e 30 de outubro, em meio a um momento de ebulição do setor de telecomunicações.

Nela foi observado que, em São Paulo, os consumidores vivem um momento de especial competição na telefonia móvel, já que agora o Estado tem quatro operadoras com atuação em todas as cidades, e cinco na capital. A expectativa é que as operadoras entrantes – caso da Oi e da Aeiou – invistam em tarifas reduzidas. Quem já estava no mercado deverá se defender, apostando em ofertas integradas com 3G. A portabilidade será mais um elemento.

Outra novidade da feira é convergência tecnológica e a oferta integrada de serviços, os chamados pacotes “bundle”, a aposta das operadoras para criar diferenciais e evitar o churn de clientes. Inúmeras operadoras adotaram essa estratégia, como é o caso da Telefônica, com produtos que reúnem serviços de telefonia fixa, internet banda larga e TV por assinatura. A TIM lançou recentemente seu serviço de telefonia fixa, como mais uma opção em um mercado que já tinha a oferta da NET como concorrência à tradicional Telefônica. A Oi também intensificou a convergência de serviços, oferecendo bônus para ligações entre números fixos e móveis como parte da estratégia da entrada em São Paulo.

DICA DE CURSOS E PALESTRAS

Palestra em company é solução para corporações

Para facilitar a vida das empresas que necessitam se atualizar sobre as constantes alterações na legislação às quais são impostas, a Confirp Consultoria Contábil vem realizando constantemente cursos e palestras in company.

Os temas são os mais variados, dentre os quais se destacam: Substituição Tributária, Nota Fiscal Eletrônica, Retenção de Impostos na Fonte e SPED. Contatos para mais informações podem ser feitos pelo telefone (11) 5078-3011.

- Aprovações de projetos nos órgãos Públicos;
- Regularizações de edificações;
- Projeto Arquitetônico;
- Projeto de Corpo de Bombeiros;
- Cetesb;
- Engenharia Sanitária;
- Licenças, Alvarás e Autos;
- Atestados, Laudos e Certidões;
- Desdobros e desmembramento de lotes;
- Consultoria Técnica (da Viabilidade, implantação de Uso e
- Levantamentos cadastrais).

ARQUIPLAN
COMERCIAL E SERVIÇOS LTDA.

MATRIZ:

Av. Brigadeiro Faria Lima, nº 1979 10º andar Cj. 101 –
São Paulo –SP – Cep: 01452-001
Fone/Fax: (11) 3034-3066 / 3162
e-mail: arqui_plan@yahoo.com.br
arqui_plan@terra.com.br

FILIAL:

R. Maria Carlota, nº159 – Cep:03647-000
Fone/Fax: (11) 6958-6200
e-mail: hasteng@terra.com.br

PRECISANDO DE UMA INDICAÇÃO SEGURA? CONTE COM A GENTE.

O GRUPO ALLIANCE nasceu com a filosofia de garantir ORIGEM e CONFIANÇA nas indicações aos seus clientes para auxiliar na gestão de seu negócio. Em um momento no qual as indicações confiáveis são fundamentais para o crescimento das empresas, temos como um dos nossos propósitos apresentar empresas com expertise e credibilidade em seus campos de atuação.



Serviços em Medicina e Segurança do Trabalho, PCMSO, PPRA e Atestado Médico de Saúde Ocupacional

Telefone: (11) 3833.5802
E-mail: vendas@grupoatlaonline.com.br
Site: www.grupoatlaonline.com.br



ASSESSORIA INTERNACIONAL

Bicudo
MARCAS & PATENTES

Assessoria em propriedade intelectual.

Marcas, Patentes, Desenho Industrial e outros títulos. Brasil e Exterior.

Telefone: (11) 5531-0212
E-mail: bicudo@bicudo.com.br
Site: www.bicudo.com.br



Referência em Contabilidade

Terceirização de serviços contábil, fiscal, trabalhista e societário.

Telefone: (11) 5078.3000
E-mail: comercial@confirp.com
www.confirp.com.br

Westmax

Gestão e Consultoria Empresarial

Gestão e consultoria empresarial nas áreas econômico-financeira.

Telefone: (11) 2236.2645
E-mail: renato@westmax.com.br

O início do ano está chegando.

Seus colaboradores já elaboraram seu orçamento financeiro para 2009?

A Metodologia DiSOP visa mostrar de forma comportamental os caminhos para a independência financeira. Nosso objetivo é fazer com que seus colaboradores tenham uma nova atitude sobre como utilizar o dinheiro. Geralmente as grandes preocupações são com as saúdes física, mental e espiritual, queremos com esta metodologia, por meio de palestras, livros e cursos, atentar para a necessidade da preocupação com a saúde financeira.

Contate-nos para mais informações sobre nossos cursos e palestras *in company*.



À venda nas
melhores livrarias!



DiSOP

A única metodologia comportamental que leva você à

Independência Financeira!

www.disop.com.br • (11) 3177.7800



PENSE **GRANDE** A **CONTABILIDADE** DA SUA **EMPRESA**

Em mais de 22 anos de atuação, a Confirp tem se comprometido em fornecer informações e soluções econômico financeiras para a Gestão Empresarial de seus clientes oferecendo serviços de Consultoria Contábil para todos os tipos de empresa.

Por meio de um sistema diferenciado de atendimento, com profissionais capacitados e amparados com recursos tecnológicos de última geração, a Confirp procura honrar com a confiança depositada por seus clientes oferecendo o que há de melhor nas áreas:

- Contábil
- Fiscal Tributária
- Trabalhista
- Societária

Procurando melhorar continuamente seus processos, a Confirp tem como um de seus diferenciais o investimento em tecnologia de ponta e com isso oferece através de sistema via internet, informações em tempo real a seus clientes de modo a agilizar processos e reduzir custos.

Como uma empresa certificada pelo ISO 9001 desde o ano 2000, acreditamos que a Confiança é o maior retorno que podemos ter, pois ela é resultado de um compromisso cumprido com seus clientes.

Entre em contato conosco, teremos enorme prazer em recebê-lo.


confirp

Tel 55 11 5078-3000
comercial@confirp.com

www.confirp.com