SESCON REVISTA
INFORMATIVO IMPRESSO **SESCON RIO DE JANEIRO**
#159
Jan/Fev 2022

Espaço conquistado

Profissionais contábeis passam a ter atendimento prioritário em órgãos estaduais e SESCON-RJ busca o mesmo em entidades municipais

Índice

Editorial 03
Importância reconhecida

Aconteceu 04
CRCRJ empossa novos conselheiros e corpo diretor

Saúde 08
Lembranças e aprendizados em dia

LGPD 11
Informações em segurança

Associativismo 14
Suporte ao empresariado contábil

Capa 17
Reconhecimento do trabalho

Café com Palestra 20
Atenção às oportunidades

Covid-19 21
Cuidado necessário

Síndrome de Burnout 22
Esgotamento profissional

Negociação Salarial 24
Alinhamento de valores

Gestão de Pessoas 26
Formas de incentivo

Cadastre-se
Envie um *e-mail* para:
sesconrj@sescon-rj.org.br
E receba o SESCON NEWS online. Mantenha-se sempre informado com tudo o que acontece.

O SESCON Rio de Janeiro é filiado à FENACON — Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas.

Expediente

SESCON Rio de Janeiro
Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio de Janeiro
Av. Passos, 120, 6º e 7º andar, Centro, Rio de Janeiro – RJ
CEP: 20051-040 | (21) 2216-5353
sesconrj@sescon-rj.org.br | www.sescon-rj.org.br

DIRETORIA DO SESCON RIO DE JANEIRO
1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022

DIRETORIA EFETIVOS
Presidente
Renato Mansur
Vice-presidente
Marco Antônio Dalponte
Tesoureiro
Adilson Félix
Vice-tesoureiro
Anderson Martins
Diretores convidados
Richard Guedes
Victor Avelino
Secretário
Everton Generoso
Diretora Social
Elisângela Castelo

DIRETORES ADMINISTRATIVOS - EFETIVOS
Anderson Moreira
Douglas Schneider
Maurício Germano
Rosangela Barros

DIRETORES SUPLENTES
Claudia Lolita
Hélio Donin Jr

CONSELHO CONSULTIVO
Antônio Carlos de Azeredo
Edson Dupret
Francesco Carnevale
Jader de Melo
Manuel Domingues e Pinho

CONSELHO FISCAL - EFETIVOS
Janaína Ferreira
Luiz Marcelo Duarte

CONSELHO FISCAL - SUPLENTES
Mauro Henrique Benevonuto
Sérvulo Mendonça

COORDENAÇÃO EDITORIAL DA REVISTA
Selma Gama

PRODUÇÃO EDITORIAL E DESIGN
Cajá Comunicação

Editor
Annaclara Velasco
Reportagem
Luiza Ribeiro e Vera Aparecida
Diagramação e arte
Felipe Nogueira

PROJETO GRÁFICO
abcom abstrato comunicação

FOTOGRAFIA
Arquivo Sescon-RJ, Arquivo CRCRJ e Freepik

IMPRESSÃO
Stamppa grupo gráfico
500 exemplares | Fale com a redação: supervisao@sescon-rj.org.br

Renato Mansur,
presidente do SESCON-RJ

SESCON/RJ
SISTEMA FENACON

Fecomércio RJ
Sesc | Senac
IFec

Importância reconhecida

A busca pelo reconhecimento da importância do trabalho contábil para a sociedade passa por ações que otimizem o cumprimento das nossas atividades, como o atendimento prioritário em órgãos estaduais, conquista que obtivemos recentemente em parceria com o CRCRJ. Nas outras esferas governamentais, reunimos nessa edição alguns municípios fluminenses que já instituíram leis nesse sentido. **Para o futuro, o SESCON-RJ continuará a buscar essa possibilidade nas outras cidades do estado**, trazendo agilidade para os trâmites realizados pelos profissionais contábeis e, por consequência, melhorando a prestação de serviços para os seus clientes.

Nesta edição também **destacamos outras iniciativas do SESCON-RJ em prol do empresariado contábil, como os benefícios disponibilizados**, ações de capacitação profissional e proximidade com os órgãos públicos através de iniciativas como os plantões de atendimento e participação em reuniões que pautam temas relevantes para a atividade, nas quais temos a possibilidade de abordamos o nosso ponto de vista e sermos ouvidos.

Com as mudanças recorrentes que afetam o nosso setor, reiteramos a importância de ter atenção aos procedimentos que o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) demanda.

No âmbito laboral, ainda tratamos dos sintomas e tratamento da síndrome de burnout, que passou a ser reconhecida pelo fenômeno relacionado ao trabalho pela OMS este ano, e a importância de manter as equipes de trabalho motivadas, assim como o papel das lideranças neste sentido e as ferramentas a serem usadas para esta finalidade.

Obrigado e boa leitura.

Renato Mansur
Presidente do SESCON-RJ

Acesse nosso *site*.

CRCRJ empossa novos conselheiros e corpo diretor

Os diretores do SESCON-RJ Manuel Domingues e Pinho e Mauro Benevenuto foram empossados conselheiros do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro (CRCRJ) no dia 3 de janeiro, quando foi realizada a solenidade de posse dos novos conselheiros e corpo diretor da entidade. O presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, também compareceu à cerimônia. Em fevereiro (11), ocorreu a solenidade de posse do Conselho, realizada pelo SESCON-RJ, no Theatro Municipal. Na ocasião, Mansur foi um dos membros da mesa solene da cerimônia. ■

SESCON-RJ participa de plenária da JUCERJA com secretário de Desenvolvimento Econômico

No dia 6 de janeiro, foi realizada uma sessão plenária da Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro (JUCERJA) com a participação do secretário estadual de Desenvolvimento Econômico, Energia e Relações Internacionais, Vinícius Farah. O presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, foi um dos participantes do encontro. ■

Plantão do SESCON-RJ

Nos dias 27 de janeiro e 8 de fevereiro, foi realizado o atendimento do Plantão do SESCON-RJ na sede da JUCERJA, nos quais o presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, contou com a colaboração do assessor jurídico da Secretaria Geral do órgão, Gabriel Voi. No segundo dia, o diretor do SESCON-RJ, Vitor Avelino, esteve no órgão para um dos atendimentos. O Plantão ocorre às terças-feiras mediante agendamento no site do CRCRJ. O atendimento é realizado na Sala do Empresário. ■

Rio Innovation Week

O presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, participou do Rio Innovation Week, realizado entre os dias 13 a 16 de janeiro no Jockey Club Brasileiro. No evento, ele acompanhou a palestra do secretário de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Simplificação da capital fluminense, Chicão Bulhões, realizada no dia 14. Também estiveram no encontro o presidente do CRCRJ, Samir Nehme, o assessor jurídico da JUCERJA, Ademilton Dantas, e o diretor regional do SENAC-RJ, Sérgio Ribeiro. ■

SESCON-RJ participa de reunião com a AGERio

No dia 25 de janeiro, o presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, e o presidente do CRCRJ, Samir Nehme, se reuniram com o presidente da AGERio, André Vila Verde, na qual abordaram benefícios a serem oferecidos aos empresários contábeis por meio do Termo de Cooperação Técnica firmado entre as entidades. A entidade publicará um edital que permitirá que os empresários contábeis realizem treinamentos para atuarem como correspondentes credenciados. ■

SESCON-RJ e CRCRJ se reúnem com a SEFAZ-RJ

Em fevereiro (1º), o presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, e o presidente do CRCRJ, Samir Nehme, participaram de uma reunião com Nelson Rocha, secretário de Fazenda do Estado do Rio de Janeiro. Na ocasião, foram abordados temas como a Lei nº 9.547, que trata do atendimento preferencial para profissionais de contabilidade em órgãos estaduais, o intercâmbio de dados entre a Sefaz-RJ e o Conselho, e a extinção da Declan a partir de 2023.

Também participaram do encontro a subsecretária-geral de Fazenda, Lilian Alves, o subsecretário de Administração e Finanças, Thiago Dias, o subsecretário de Receita, Celino Moura, o subsecretário de Tecnologia de Informação, Gabriel Blum, a contadora-geral do Estado, Yasmim Monteiro, e a assessora Lacilda Pereira. ■

Cogire realiza primeira reunião de 2022

No dia 27 de janeiro, o Comitê Gestor de Integração do Registro Empresarial (Cogire) realizou a primeira reunião de 2022. Entre os participantes, os secretários de Fazenda de Teresópolis e de Maricá, Fabiano Latini e César Barbiero, o secretário de Desenvolvimento Econômico e Turismo de Vassouras, Wanderson Farias. Entre os membros da JUCERJA, participaram o presidente, Sergio Romay, o vice-presidente, Alexandre Velloso, o chefe de gabinete da entidade, Affonso D'Anzicourt, o secretário-geral da Junta, Jorge Magdaleno, os assessores da presidência, Edvaldo Tirre e Paulo Lacerda, o assessor da vice-presidência, Corintho Falcão e o assessor jurídico da JUCERJA, Gabriel Voi.

Além do presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, também participaram representantes do Sebrae-RJ, Vigilância Sanitária, Corpo de Bombeiros, Inea, Receita Federal, Aemerj, Sindicont-Rio, Secretaria Estadual de Desenvolvimento Econômico, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Inovação e Simplificação. ■

SESCON-RJ e CRCRJ se mobilizam para ajudar Petrópolis

Após as fortes chuvas que atingiram Petrópolis em fevereiro, o SESCON-RJ e o CRCRJ estabeleceram uma parceria para coletar doações em prol do município. O presidente Renato Mansur o presidente do Conselho, Samir Nehme, estiveram na cidade no dia 22, onde participaram de reunião com órgãos públicos organizada pela CDL Petrópolis para abordar temas como os donativos a serem doados e a participação das entidades no movimento. Entre os participantes, o secretário de Desenvolvimento Econômico do estado, Vinícius Farah, o secretário de Fazenda, Nelson Rocha, o prefeito de Petrópolis, Rubens Bomtempo, o secretário municipal de Fazenda, Paulo Patuléa Soares, o secretário municipal de Desenvolvimento Econômico, Marcelo Soares, o assessor da JUCERJA, Paulo Lacerda, e o presidente do CDL Petrópolis, Cláudio Mohammad.

No mesmo dia, o diretor do SESCON-RJ, Maurício da Luz, participou de uma reunião com o secretário municipal de Fazenda de Petrópolis, Paulo Patuléa, a delegada do CRCRJ na cidade, Carolina Licht, a presidente da APCP, Elisabete Gastaldel, o coordenador de Planejamento e Gestão Estratégica da secretaria, Alex Souza, e a assessora do Departamento de Receitas, Áurea Gonçalves. ■

Reunião com o SESC-Rio

O presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, foi um dos participantes da reunião realizada pelo Conselho do SESC no Rio 27 de janeiro, na qual foram realizadas apresentações sobre as ações e campanhas do SESC-Rio. ■

Lembranças e aprendizados em dia

Cuidados com a memória garantem qualidade de vida

Todo o processo de aprendizagem depende da memória, que permite aproveitar as experiências do passado e do presente, consolidando as novas informações. **Alimentação, exercícios físico e mental, manter uma vida social e não abusar de bebida alcoólica são algumas das providências que podem garantir o bom funcionamento do nosso cérebro e da nossa memória ao longo da vida**.

De acordo com Dr. Rogério Panizzutti professor do Instituto de Psiquiatria (IPUB) e diretor do Laboratório de Neurociência e Aprimoramento Cerebral (LabNACE), ambos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), deve-se pensar nas múltiplas funções da memória e suas respectivas atribuições. De forma geral, existe a memória operacional, que usamos no dia a dia para lembrar e processar as informações, e a memória de longa permanência, que atua no aprendizado, consolidação e manutenção da informação no cérebro, tornando-a acessível para ser recuperada ou evocada quando necessário.

"Existem memórias explícitas e implícitas. As explícitas a gente consegue descrever, como as memórias do nosso passado, por exemplo. As implícitas não conseguimos descrever, mas sabemos executar algo, como por exemplo, andar de bicicleta", exemplificou o especialista.

Falhas

Sabe o momento em que é preciso digitar uma senha e "dá um branco"? Trata-se de uma pane em uma das múltiplas funções da memória, mas não há motivos para preocupação. É comum esquecer alguma coisa em vários momentos ao longo da vida, mas nem sempre é um problema de memória.

"Na maioria das vezes, o esquecimento está relacionado à capacidade de concentração, ou porque não foi dada a atenção suficiente para guardar aquela informação esquecida ou porque tem alguma dificuldade de buscar a informação guardada - o que também está relacionado ao nosso sistema de atenção. É comum que as falhas aumentem conforme a idade avança, sem que se caracterize um problema de saúde. O declínio da memória começa a partir de 27, 28 anos" assinala o professor da UFRJ.

Existem meios de contornar esse problema, como fazer anotações, deixando recados para si mesmo e guardando os objetos sempre no mesmo lugar. Além disso, prestar atenção no que se está fazendo e concentrar-se no momento presente também são atitudes que auxiliam a memória.

"Definitivamente a atenção e a concentração são importantes para a memorização porque são o filtro que define o que nós vamos tentar memorizar ou não. Se não conseguirmos prestar atenção, não conseguimos memorizar adequadamente nada", alerta Rogério Panizzutti.

Mas é importante saber a diferença entre o que é falta de atenção e o que é memória. Existem doenças que

acometem especialmente a consolidação da memória, como doenças de Alzheimer e demência. Mesmo que a atenção esteja suficiente, a pessoa não é capaz de guardar as novas informações.

"A ansiedade e a depressão também causam problemas de memória, assim como as alterações endocrinológicas, neurológicas, e de hormônios. Pessoas debilitadas, sobretudo as mais velhas, podem sofrer com perda de memória", acrescentou Panizzutti.

Melhorando a capacidade de memorização

De acordo com o especialista, não existe remédio específico para melhorar a memória de uma pessoa saudável. "Existe remédio quando a pessoa tem um transtorno, ou um quadro, por exemplo, de Alzheimer leve a moderado. São remédios, nestes casos, que aliviam um pouco os déficits de memória. Para pessoa saudável, não existe", sublinhou o médico.

A boa notícia é que melhorar a capacidade da memória é mais fácil do que se imagina. Os caminhos vão desde manter uma dieta com alimentos saudáveis até técnicas utilizadas pelos campeões nos concursos internacionais, além de exercícios digitais específicos ou jogos praticados no computador.

Enriqueça o cardápio

O que escolhemos colocar no prato pode ser determinante para a saúde do organismo como um todo, inclusive do nosso cérebro e da memória.

Dr. Rogério Panizzutti destaca os benefícios da dieta mediterrânea, baseada em alimentos frescos e naturais, rica em azeite, frutas, legumes, cereais, vegetais, leite, queijo e carnes magras como peixe. Os produtos industrializados devem ser cortados ou pelo menos evitados ao máximo.

"A dieta mediterrânea vem sendo estudada e tem se mostrado que quanto mais se adota melhor fica o desempenho de memória. Pode ser que outras que não foram estudadas ainda, mas que também são saudáveis, tenham efeito semelhante, mas essa tem demonstrado que esse tipo de alimentação melhora a memória, acentua Dr. Panizzutti.

Atividade física

Segundo o professor da UFRJ, os exercícios físicos liberam substâncias que melhoram o funcionamento e a comunicação do nosso cérebro. "Parece que todos os exercícios têm efeito positivo. Acreditava-se que exercício só seria eficiente com uma hora de prática diária. Mas, atualmente, estudos mostram que dez minutos todo dia já é muito benéfico", pontua o médico.

Quando as falhas preocupam

Se as falhas de memória são muito frequentes a ponto de interferir no desempenho do dia a dia, é hora de procurar um especialista. Os casos de Alzheimer, por exemplo, não aparecem de uma hora para outra.

Alzheimer: diagnóstico

"Não existe exame que possa detectar Alzheimer com antecedência. O que se sabe é que existem vários fatores de risco que devem ser controlados, e

Os riscos do Álcool

O consumo de mais de 21 doses de bebida alcoólica por semana aumenta o risco de desenvolvimento de demência. "O abuso de álcool não cuidado está associado a uma síndrome muito grave em que a pessoa perde a memória para sempre em idades mais jovens e predispõe maior risco de Alzheimer na velhice", destacou Rogério Panizzutti.

envolvem desde a educação na infância, hipertensão arterial, sedentarismo, diabetes, depressão, viver em ambientes muito poluídos e até trauma na cabeça", complementa o professor.

Outro fator pouco falado é a perda auditiva: "na idade adulta, está associada a maior risco de desenvolver a doença de Alzheimer e outras demências. É importante cuidar do problema o quanto antes. Quem coloca o aparelho auditivo, diminui o risco de ter essas doenças," adverte.

Tratamento

O Laboratório de Neurociência e Aprimoramento Cerebral (LabNACE) da UFRJ, dirigido pelo professor Rogério Panizzutti, oferece atendimento para diagnóstico de demências. A Academia do Cérebro, projeto de extensão universitária do Laboratório, atua com a promoção da saúde do cérebro, com exercícios digitais, computadorizados, que podem ser feitos da casa do paciente. ■

Os processos da memorização

Existem três processos principais envolvidos na memória: a codificação, o armazenamento e a recuperação. Veja como cada um funciona no quadro a seguir:

Codificação	Transforma as informações em memória armazenada.
Armazenamento	Mantém as informações codificadas na memória.
Recuperação ou evocação	Acessa as informações codificadas ou armazenadas.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL 2022

SESCON/RJ
SISTEMA FENACON

Fecomércio RJ
Sesc | Senac
IFec

SUA CONTRIBUIÇÃO É UMA FERRAMENTA DE CONSTRUÇÃO PARA MELHORIA DE TODO O SETOR EMPRESARIAL DO NOSSO RIO DE JANEIRO

FAÇA SUA PARTE!

Informações em segurança

LGPD requer mudanças nos procedimentos das empresas na gestão de dados, assim como conscientização das equipes

Em vigor desde 2020 e com sanções aplicáveis desde agosto de 2021, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Lei nº 13.709/2018) demanda uma série de mudanças nas companhias independentemente do setor de atuação, o que requer atenção da gerência, equipe de colaboradores e clientes.

"O principal desafio das empresas ainda é assumir que a LGPD afeta suas atividades e que precisam cumprir a lei evitando abalar a reputação frente aos seus colaboradores e clientes, além da confiança em seus produtos e serviços", contextualiza Karen Borges, especialista em privacidade e proteção de dados, membro do Comitê Encarregado de Dados no NIC.br., acrescentando que esse processo demanda a participação de todos.

"É imprescindível o engajamento da diretoria, gestores e demais funcionários na busca por boas práticas de privacidade e proteção de dados para implementação na rotina de trabalho. Todo o fluxo organizacional que envolva o tratamento de dados pessoas deverá ser reorganizado para atender os novos ditames da lei", explicou a especialista.

Adequação do trabalho

Para iniciar os processos adequados à LGPD, Ana pontua que é preciso mapear os dados usados nas empresas, o ciclo de vida dos mesmos e criar um fluxo interno. "É necessário entender saber quais dados pessoais são coletados, para qual atividade e se há embasamento legal para esse tratamento. Deve-se entender o ciclo de vida de cada informação, incluindo a coleta, uso, compartilhamento, armazenamento e descarte", enumerou.

Além disso, conscientizar e treinar os trabalhadores sobre o assunto é uma das ações a serem realizadas.

"A empresa também precisa criar uma política de segurança da informação e um programa de governança dos dados. Setores como jurídico, compliance e segurança da informação precisam estar envolvidos em todo o processo", pontuou Karen Borges.

A abordagem da LGPD deve abranger colaboradores que se relacionam com a empresa de várias formas, de forma didática, de modo que o tema e os processos passem a integrar a cultura da empresa.

"A conformidade à LGPD é um processo contínuo e o envolvimento dos funcionários da empresa é fundamental. Todos os funcionários, terceiros, prestadores de serviço precisam entender os fundamentos desta legislação e sua importância para incorporarem seus princípios nas atividades do dia a dia. As empresas devem abordar o tema de forma didática, deixando evidente a importância da proteção de dados em suas atividades. É importante que os funcionários compreendam a importância da adequação e os cuidados que devem ser tomados, pois sem isso a empresa não conseguirá efetivar uma cultura de proteção de dados", detalhou.

Por ser válida para empresas de todas as áreas e portes, desde o tratamento de dados pessoais ocorra nas companhias, por meio físico ou digital, para fins econômicos, os desafios da LGPD estão mais relacionados à quantidade de informações a serem tratadas, além de outros aspectos, como a criticidade das informações.

"Por exemplo, se tratam dados de crianças e adolescentes, dados sensíveis, como de saúde. Essas informações demandam maior atenção, cautela e segurança em seu tratamento", explicou a especialista.

Abordagem com os clientes

No relacionamento com os clientes, é preciso ser transparente com o uso das informações, já que eles são os titulares. **"Agir com transparência e proatividade com eles é essencial. Tenha uma política de privacidade clara, assim como os demais documentos que produza sobre o tema**. Seja ágil ao atender os pedidos dos titulares dos dados. Se ocorrer algum incidente de segurança, comunique-os. Construa uma relação de transparência e confiança com eles", orientou Karen Borges.

Por conta da pandemia de Covid-19 e o aumento da implementação de home office nas empresas, é preciso ter atenção para manter as medidas de proteção das informações e conscientização dos funcionários à distância. Nesse sentido, algumas ferramentas podem ser usadas.

"Muitas empresas adotaram soluções como uso da VPN, comunicação por criptografia, duplo fator de autenticação, porém nada disso será eficaz sem o envolvimento dos colaboradores, de forma que as regras de segurança migrem para o ambiente remoto", pontua a especialista.

Conformidade e sanções

Com diversos tipos de sanções, como advertência e multa de até R$ 50 milhões, a especialista observa que o prejuízo mais grave é o dano à reputação da companhia. "Por isso que a empresa não deve se voltar somente às multas, mas pensar em um programa de conformidade como um todo. Estamos em um cenário em que as pessoas sabem cada vez mais sobre seus direitos e exigirão informações sobre o tratamento de seus dados pessoais. Preparar-se para esse tipo de questionamento, evitar incidentes de segurança, descontentamento de clientes e parceiros, é primordial para se manter vivo no mercado".

Um dos pontos estabelecidos na LGPD é a instituição do controlador e do operador, que têm atribuições diferentes.

"O controlador é a quem compete as principais decisões relacionadas ao tratamento de dados, podendo ser uma pessoa jurídica, não sendo controladoras as pessoas naturais que atuam

como profissionais subordinados a uma pessoa jurídica ou como membros de seus órgãos. Mas, o controlador também pode ser uma pessoa natural, nas situações em que é a responsável pelas decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, mas apenas quando age de forma independente e em nome próprio", detalhou.

O operador, por sua vez, faz o tratamento das informações em nome do controlador. "Ele pode ser pessoa natural ou jurídica. A principal diferença entre o controlador e o operador é o poder de decisão. O operador só pode agir no limite das finalidades determinadas pelo controlador. Os exemplos de operadores mais comuns são pessoas jurídicas ou prestadores de serviço contratados para realizarem atividades que envolvam tratamento de dados pessoais em nome do controlador", explicou a especialista.

Porém, Karen explica que, no âmbito da pessoa jurídica, o operador não deve ser entendida como uma atribuição de competência ou responsabilidade, assim como ocorre com o controlador. "Ou seja, funcionários, sócios, administradores ou servidores de uma pessoa jurídica não podem ser considerados operadores, visto que o operador será sempre uma pessoa distinta do controlador, isto é, não atua como profissional subordinado a este ou como membro de seus órgãos". ■

Suporte ao empresariado contábil

Trabalho do SESCON-RJ contribui para o desenvolvimento dos seus associados, que têm acesso a benefícios que auxiliam no trabalho de suas empresas

Atenção às demandas da classe, atuação junto aos órgãos públicos e entidades parceiras, oferta de atividades educacionais de atualização, acompanhamento das mudanças do mercado e as adaptações que os novos contextos demandam. Essas são algumas das ações desenvolvidas pelo SESCON-RJ ao longo dos seus 35 anos de atuação em prol do empresariado contábil. Para auxiliar na manutenção desse trabalho, o associativismo é fundamental para identificar as demandas, apresentá-las às instituições responsáveis e desenvolvê-las.

Educação continuada

Para contribuir com a melhora constante dos serviços prestados por seus associados, **o SESCON-RJ desenvolve atividades de capacitação ao longo do ano sobre assuntos de relevância para a área gratuitamente ou com condições especiais para os associados.** Nesse calendário de eventos, estão o Mulher Empresária e o Encontro dos Empresários Contábeis do Estado do Rio de Janeiro.

Nos fóruns anuais, as atividades giram em torno dos seguintes temas: Jurídico, Fiscal, Contábil, Trabalhista, de Tecnologia e Societário. Por conta da pandemia de Covid-19, os eventos ocorrem remotamente, com transmissão ao vivo pela internet, desde 2020. O SESCON-RJ também realiza um plantão na sede da Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro (JUCERJA), realizado às quartas-feiras. Parceria com o CRCRJ, o atendimento deve ser agendado no site do CRCRJ.

Além dessas atividades, o SESCON-RJ também realiza o Programa de Aperfeiçoamento da Gestão das Empresas de Serviços (Proages). O evento é exclusivo para associados e consiste na troca de experiências dos empresários contábeis participantes em torno de um assunto comum no setor. Ainda no âmbito educacional, a entidade disponibiliza condições especiais de pagamento para cursos e eventos, além de descontos em produtos e serviços de empresas parceiras do SESCON-RJ.

À disposição dos associados

O trabalho do SESCON-RJ vai além do seu calendário de atividades. **A entidade tem parceria com a JUCERJA, que realiza plantões de atendimento para sanar dúvidas de procedimentos. O atendimento deve ser agendado previamente com o Vogal do órgão.**

Também é disponibilizada assessoria jurídica para os associados, também agendada com antecedência. Ainda em sua sede, no Centro do Rio de Janeiro, o SESCON-RJ tem à disposição a Sala do Empresário, que pode ser usada pelos associados mediante agendamento prévio, e o auditório do SESCON-RJ, que pode ser alugado com desconto.

Desde o início da pandemia de Covid-19, além da negociação das convenções coletivas de trabalho (CCT) realizadas anualmente com os sindicatos laborais (SEESCERJ, Sindeap-RJ e Sindicont-Rio), o SESCON-RJ firmou uma CCT Extraordinária que abrangia as mudanças legislativas causadas pelo estado de calamidade pública, assim como disponibilizou para os seus associados materiais com protocolos de segurança contra a doença para as empresas que retomaram o atendimento presencial. Os associados do SESCON-RJ também podem participar das discussões preliminares para a formulação das propostas das CCTs.

Nesse momento, a entidade também auxiliou a JUCERJA, que teve aumento de demanda na retomada do atendimento presencial, para receber processos do setor de atendimento do órgão. **Durante a pandemia, o SESCON-RJ também foi uma das entidades que encaminhou um ofício ao governo estadual e à Prefeitura do Rio de Janeiro pedindo o aumento do prazo para pagamento de impostos como ISS e IPTU. Sindilojas-Rio, CDL-RJ e CRCJ foram algumas das organizações que também encaminharam o documento**. A entidade, junto com o CRCRJ, também demandou novas datas para cumprimento de obrigações acessórias.

Em novembro de 2021, juntamente com o CRCRJ, o SESCON-RJ conseguiu a redução da taxa de migração de tipo jurídico para empresas Eireli na JUCERJA. O valor foi reduzido de R$ 592 para R$ 50. ■

Como fazer parte do SESCON-RJ:

Há duas formas de associar ao SESCON-RJ e ter acesso aos benefícios oferecidos pela entidade por meio da contribuição associativa:

Cota única: anuidade que também concede direito à inscrição em um curso técnico gratuito ao longo de 2022. A atividade é ministrada por profissionais renomados do setor.

Mensalidade: Dez cotas de valor fixo com vencimento no dia 10 de cada mês.

Nas duas modalidades, o pagamento pode ser feito por boleto bancário ou Pix. Faça a sua adesão na página www.sescon-rj.org.br/associe-se.

Acompanhe as realizações e atividades representativas do SESCON-RJ no site www.sescon-rj.org.br e pelas nossas redes sociais: Facebook (@sesconrio) e Instagram (@sesconrj). Nossa sede também está disponível para visitação.

alterdata
+Prosoft

QUER AUMENTAR SEU FATURAMENTO

nas declarações
de IMPOSTO DE RENDA?

Conheça o Analir Plus, solução
de análise e gestão de IRPF

Conheça nossas soluções
e saiba como elas podem te ajudar.

Entre em contato com a gente.

0800 704 1418
alterdata.com.br

Reconhecimento do trabalho

Após solicitação do SESCON-RJ e do CRCRJ, profissionais da contabilidade conseguem atendimento prioritário nos órgãos estaduais e buscam estender a inciativas às entidades municipais

Em janeiro, o governador do Rio de Janeiro, Claudio Castro, sancionou a Lei nº 9.547, que trata do atendimento preferencial dos profissionais da contabilidade nas repartições públicas estaduais. O texto, de autoria do deputado estadual André Côrrea e de co-autoria da deputada estadual Adriana Balthazar, é uma conquista após trabalho conjunto do SESCON-RJ e do Conselho Regional de Contabilidade (CRCRJ), que levaram a demanda aos representantes dos órgãos públicos.

"Fico muito honrado de dar esta modesta contribuição. Fui provocado pelo Renato Mansur e pelo Samir Nehme e muito feliz porque, sem o contador e o técnico de contabilidade, não existiriam as empresas, que geram empregos. Porque é consultoria desses profissionais, sobretudo para as micro e pequenas empresas, que alavancam o nosso país", destacou André Côrrea em vídeo sobre o assunto.

Outras possibilidades

Após a conquista em âmbito estadual, as entidades iniciaram a apresentação da demanda nos órgãos municipais das 92 cidades do Rio de Janeiro. **Entre os municípios que já tinham leis nesse sentido estão Armação de Búzios (Lei nº 1.623, de março de 2021) e Arraial do Cabo (Lei nº 2.321, de agosto de 2021). Além dessas cidades, Iguaba Grande e São Pedro da Aldeia também conseguiram a conquista.**

"As leis já estão valendo. A questão é somente a gente se fazer respeitar para eles cumprirem. Aqui na região não temos problemas quanto à isso, uma vez que a articulação foi intensa com o Legislativo e o Executivo", explicou o contador Waldenir Nascif Jr., presidente da Associação dos Profissionais da Contabilidade de Cabo Frio, Arraial do Cabo e Armação de Búzios (APCCAA).

Para Nascif Jr., o atendimento prioritário é necessário porque os profissionais contábeis são agentes desenvolvimentistas. "Aos poucos e graças ao trabalho árduo da APCCAA pela valorização da profissão contábil, sobretudo por sempre enaltecer e ressaltar a importância do papel da classe como peças fundamentais na engrenagem de geração de riquezas, de arrecadação de tributos, bem como na geração de empregos, o poder público regional está cada dia mais se conscientizando da essencialidade dessa profissão imprescindível para a saúde econômica dos municípios", destacou.

A extensão dessa possibilidade aos órgãos municipais contribui para o reconhecimento da importância do trabalho contábil, de acordo com o contador. "Estamos na era do tão sonhado reconhecimento social da ciência contábil como fator determinante na alavancagem econômica dos locais onde as pessoas vivem, ou seja, as cidades", ressaltou.

Ainda que alguns municípios já disponham do atendimento prioritário, a busca pela demanda continua em outros locais. "Atuaremos através do nosso trabalho incansável de melhoria das condições de atuação dos profissionais junto aos órgãos públicos, buscando ampliar o diálogo com as autoridades e reduzindo a burocracia estatal", detalhou.

Assim como o atendimento prioritário, a atuação da APCCAA obteve outras iniciativas de reconhecimento municipal, como a instituição do Dia Municipal do Profissional da Contabilidade em Cabo Frio, Arraial do Cabo e Armação de Búzios, a criação da Semana de Incentivo de Ações Contábeis em Cabo Frio, assim como a Associação passou a ser considerada de Utilidade Pública Municipal na mesma cidade. A entidade também já foi reconhecida pelos seus 50 anos de fundação, comemorados em 2019, com moções de aplausos no CRCRJ, Câmaras Municipais de Armação de Búzios, Arraial do Cabo e Cabo Frio, além da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj), assim como uma homenagem da Fedcont RJ/ES/BA.

Waldenir Nascif Jr., presidente da Associação dos Profissionais da Contabilidade de Cabo Frio, Arraial do Cabo e Armação de Búzios (APCCAA)

Atividades específicas

Além de recursos que auxiliam na melhora do trabalho dos profissionais das cidades, o mercado contábil de cada região tem características específicas. "O empresário contábil da capital acaba atuando em diversas áreas para se manter competitivo, exatamente o oposto do interior. Nas cidades do interior do estado, para as empresas contábeis se manterem no mercado de forma competitiva, precisam se especializar em determinados segmentos da economia, de acordo com a vocação econômica de cada região, diferentemente da capital, onde a diversidade do ambiente geral é muito maior", detalha Nascif Jr. acrescentando que, por conta da vocação turística de Cabo Frio, Arraial do Cabo e Armação de Búzios, as empresas contábeis da região se especializam para atender atividades de setores como hospedagem, alimentação em geral, imobiliárias, culturais e esportivas.

O presidente da APCCAA ressalta a importância da contabilidade para a atividade econômica das empresas para além de aspectos como cumprimento de obrigações fiscais e trabalhistas.

"Através dela que se consolida a geração de emprego e renda em uma economia, assim como, por meio da contabilidade, investidores, acionistas e quotistas tomas as mais cariadas decisões que impactam diretamente o desenvolvimento econômico do país. Portanto, as informações contábeis são indispensáveis para o crescimento e desenvolvimento das entidades", explicou.

Nesse contexto, a união dos profissionais da contabilidade é parte fundamental para que a relevância do setor seja ressaltada para as empresas e demais áreas, em especial no contexto pós-pandemia. "Destacamos o associativismo contábil como um dos principais responsáveis pelas conquistas obtidas acerca de nossos pleitos institucionais. Através dessa vinculação e união que obtivemos êxito nas demandas contábeis, alcançando o reconhecimento profissional tão esperado. Estamos unidos, trocamos experiências, alinhamentos conhecimentos, articulamos ações necessárias, e isso se reflete diretamente na postura do poder público conosco", pontuou. ■

JUCERJA estabelece atendimento prioritário em regulação interna

Após a sanção da Lei nº 9547, a JUCERJA emitiu a Ordem de Serviço JUCERJA nº 27288859. Com isso, os profissionais da contabilidade terão atendimento preferencial no órgão entre 11h e 13h, assim como podem agendar atendimento na Sala do Contador, espaço que já estava disponível na Junta.

Atenção às **oportunidades**

Café com Palestra aborda Como Gerar Valor e Maiores Receitas com a Declaração

Mauro Benevenuto, José Miguel Rodrigues e Renato Mansur no Café com Palestra

O SESCON-RJ realizou no dia 23 de fevereiro uma nova edição do Café com Palestra com o tema IRPF 2022: Como Gerar Valor e Maiores Receitas com a Declaração, ministrada pelo contador tributarista José Miguel Rodrigues. Participaram da palestra o presidente do SESCON-RJ, Renato Mansur, e o diretor Mauro Benevenuto.

O palestrante pontuou que há um setor de mercado que faz a declaração a ser atendido pelos profissionais contábeis, como influenciadores digitais e profissionais liberais. Ele também pontuou que o documento não pode ser confundido com o imposto de renda a ser pago.

"A declaração é onde colocamos a estratégia evolutiva financeira ao longo de um período. Há vários conjuntos de informações, como a forma que uma família transmite o seu patrimônio", explicou o especialista, acrescentando que os profissionais devem estudar a IN RFB nº 1.500/2014.

Rodrigues também destacou os principais motivos das declarações caírem na malha fina, como ausência de fontes pagadoras no documento, crescimento patrimonial com receitas incompatíveis, aumento exponencial de ganhos e patrimônio de um ano para o outro e grande volume de deduções, principalmente de âmbito médico. Além disso, ele ressaltou que, por meio de declarações de pessoas jurídicas, como a e-Financeira, a Receita Federal tem acesso a outras informações vinculadas aos CPFs.

Para prestar o serviço, o palestrante sugeriu que os profissionais contábeis tenham conhecimento sobre aspectos como investimentos, suas modalidades e tributações que incidem em cada caso, visto que os clientes podem fazer aportes, assim como é possível sugerir formas de direcionar o capital para investimentos mais vantajosos.

No caso de atendimento a profissionais liberais, como médicos e advogados, o especialista explicou que a adoção de um livro caixa pode representar uma possibilidade de redução de impostos a serem pagos, já que é possível fazer abatimentos em despesas como consertos, pagamentos obrigatórios, encontros científicos e gastos inerentes ao funcionamento, como contas de luz e internet.

Em relação a bens e direitos, ele explicou é preciso saber avaliar a sucessão e vendas, sugerindo operações que sejam menos onerosas ao cliente. ■

Cuidado necessário

Trabalho presencial exige cuidados em tempos de pandemia

Depois de uma queda no índice de contaminação nos últimos meses de 2021, o início de 2022 acendeu um alerta com o aumento exponencial de casos de Covid-19, além do surto da gripe H3N2. Muitas empresas tiveram desfalque no quadro de colaboradores com o afastamento temporário daqueles que foram contaminados, o que afetou o funcionamento das mesmas.

O retorno ao trabalho presencial deve ter regras claras para todos com o objetivo de eliminar os riscos de contaminação. Mesmo com o avanço da vacinação, a volta ao 'novo normal' exige cuidados.

Segundo a médica do trabalho Flávia Lessa, tecnologista em Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), é essencial criar uma rotina de prevenção básica para evitar a propagação do vírus, garantindo, assim, a saúde de todos nas empresas. À princípio, não há recomendações extras para o retorno ao trabalho presencial, sendo o suficiente manter as orientações básicas de sempre, com pequenas mudanças.

As máscaras de tecido, por exemplo, não são mais indicadas, enfatiza Dra. Flávia. "É necessário o uso de máscaras tipo PFF2 ou cirúrgicas com três camadas, higienização das mãos, distanciamento social e vacinação completa". ressalta a especialista da Fiocruz.

As empresas, por sua vez, devem contribuir para a manutenção de um ambiente seguro para os colaboradores. Providências práticas são bem-vindas, como afastamento das estações de trabalho uma das outras, janelas abertas quando possível e ações de conscientização.

"É recomendável que a empresa desenvolva ações educativas, como campanhas de comunicação com ferramentas como folders, cards eletrônicos, entre outros meios, para alertar sempre sobre os cuidados que devem ser tomados", indica a médica.

Para Dra. Flávia, é fundamental que as companhias demonstrem interesse na vacinação contra a Covid-19 de seus funcionários. "É importante que se acompanhe o status vacinal dos trabalhadores, uma vez que esta é uma medida de proteção coletiva essencial no combate à circulação do vírus," reforçou a especialista.

Segundo a médica, para conter novas ondas de Covid-19 e evitar novos afastamentos, enquanto durar a pandemia, o caminho é a prevenção, através dos mesmos cuidados básicos de sempre: uso de máscaras, higienização das mãos, distanciamento social e vacinação", observa Dra. Flávia, que recomenda os mesmos cuidados em casa e na vida social.

De acordo com a especialista, o trabalhador com sintomas de Covid-19 deve ser testado e afastado até o resultado do exame: "caso seja positivo, deve-se manter o afastamento por sete dias. Após isso, se ele estiver assintomático há pelo menos 24 horas, poderá retornar ao trabalho. Caso ainda apresente sintomas, deve ser mantido afastado por 10 dias, quando, então, poderá retornar às suas atividades," orientou Dra. Flávia.

"Quem esteve próximo de uma pessoa com sintomas, deverá ser testado no 5º dia após o contato", complementou.

No dia 7 de março, a capital do Rio de Janeiro instituiu a não obrigatoriedade do uso de máscaras em ambientes abertos e fechados. Porém, o uso é indicado em casos como pessoas não vacinadas, com comorbidades graves e com imunossupressão. ■

Esgotamento profissional

Reconhecida como fenômeno relacionado ao trabalho pela OMS, síndrome de burnout demanda conscientização de empresas e trabalhadores para abordagem adequada da doença

Desde janeiro de 2022, a síndrome de burnout passou a ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno relacionado ao trabalho, por conta do início da vigência da nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11). Segundo Dr. Sergio de Lucca, médico do trabalho e professor associado da área de saúde do trabalhador do departamento de saúde coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, essa classificação ocorre porque o estresse crônico vem de fatores psicossociais e organizacionais relacionados ao trabalho, como metas e prolongamento de jornadas laborais.

"Em comparação à edição anterior, a principal mudança trazida pela CID-11 refere-se à caracterização da síndrome por três elementos: sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho, e eficácia profissional reduzida, reafirmando a consistência e coesão deste modelo teórico desenvolvido, em 1976, pela psicóloga americana Cristina Maslach", contextualiza o especialista.

No Brasil, Dr. Sergio de Lucca explica que a síndrome é reconhecida como Doença Relacionada ao Trabalho (DRT) desde 1999 por meio da Portaria nº 1.339/GM, do Ministério da Saúde, que institui a Lista

de Doenças Relacionadas ao Trabalho, e encampada pela Previdência Social por meio do Anexo II do Decreto nº 3.048/99.

Por conta da pandemia de Covid-19, Dr. Sergio pontua que a síndrome de burnout pode ser confundida com outros transtornos mentais desenvolvidos nesse contexto. "A pandemia de Covid-19 teve um grande impacto negativo e afetou a saúde menta das pessoas. Alguns grupos, como os profissionais de saúde e outros trabalhadores da linha de frente e de serviços essenciais foram os mais atingidos. Com o isolamento e distanciamento social foi a principal medida sanitária, a população de modo geral também foi afetada psicologicamente na pandemia. A fadiga pandêmica associada com o isolamento social, inadvertidamente foi confundida como burnout, entretanto, a definição de burnout é um fenômeno ocupacional exclusivo e não deve ser confundida com outros transtornos mentais", diferencia.

Primeiros sinais

Entre os principais sintomas da síndrome de burnout estão a exaustão emocional, com características como cansaço extremo e sensação de não ter energia para o dia de trabalho. "É a manifestação mais importante, estando associada a sentimentos de frustração diante da percepção dos profissionais de que não têm condições de depreender energia para atender os pacientes, ou os alunos, ou os clientes, como faziam anteriormente", pontua Dr. Sergio, acrescentando outros sintomas: a despersonalização, que é a "adoção de atitude de insensibilidade ou hostilidade em relação às pessoas que devem receber o serviço" e baixa realização profissional, caracterizada por "sentimentos de incompetência e de frustração pessoal e profissional".

Os sintomas doença podem ser insônia, falta de atenção, lentificação do pensamento, alterações de memória, solidão, impaciência, sentimentos de alienação, tensão muscular, dores de cabeça e problemas gastrointestinais.

O tratamento da síndrome passa pelo afastamento do trabalho. "O profissional precisa considerar os fatores subjetivos envolvidos no sofrimento da pessoa com burnout, sua história de vida e de trabalho. Se os fatores desencadeantes de estresse crônico no trabalho não forem identificados e a pessoa acometida não conseguir ressignificar o seu trabalho e aumentar a sua resiliência, não será possível retornar ao trabalho", pontua o especialista.

Abordagem do tema

Dr. Sergio destaca que as empresas devem observar eventuais sinais de mudança na saúde e comportamento de seus colaboradores. "Elas precisam cuidar da saúde de seus funcionários. Isso quer dizer atuar para identificar os fatores psicossociais no trabalho que desencadeiam estresse crônico (demandas ou exigência-metas, autonomia no seu próprio trabalho, suporte ou apoio da chefia e dos colegas de trabalho, comunicação e relacionamentos e comportamentos não ofensivos, falta de reconhecimento) e organizacionais (extensão da jornada de trabalho em horário não comercial e finais de semana), incentivar a adoção de comportamentos saudáveis e oferecer suporte psicológico", enumera.

Em relação aos trabalhadores, o medo de perder o emprego é um dos principais obstáculos na abordam do tema e no reconhecimento da doença. "O problema é que, no mundo contemporâneo e competitivo, muitos trabalhadores comparecem doentes (presenteísmo) por medo de serem demitidos. Além disso, os transtornos mentais são estigmatizados na nossa sociedade como sinal de fraqueza ou desconfiança. As empresas e os trabalhadores precisam conversar sobre saúde mental para desmitificar o estigma. O profissional precisa falar sobre seu sofrimento e procurar ajuda dos colegas, do serviço médico da empresa e dos psicólogos do convênio ou do SUS", ressalta Dr. Sergio. ■

Alinhamento de valores

Pedidos de aumento salarial devem ser avaliados de acordo com o contexto da empresa, desempenho do colaborador, entre outros aspectos

Diante de um pedido de aumento salarial, as expectativas dos trabalhadores e empresários podem ser distintas. Nessa situação, a empresa deve avaliar o pedido, assim como ser transparente. De acordo com Cláudia Danienne Marchi, especialista em RH e Desenvolvimento Humano, a pertinência da solicitação deve ser avaliada.

"Se este pedido for pleiteado por um desempenho diferenciado, por novos desafios assumidos e a empresa no momento não tiver caixa para concedê-lo, o diálogo seguido de alternativas é o caminho para que não gere insatisfação e perda de produtividade e até do profissional. Neste caso, deve-se sinalizar um prazo para tal e também, possibilidade de outros benefícios somados ao salário. Mas é preciso ter em mente que a concessão de benefícios deverá ser para todos e não individualizada. Exemplos: benefício formação de 3º grau, kit maternidade, lanche gratuito da tarde, cursos, benefício academia", enumerou.

Sobre a possibilidade da empresa dar aumentos antes do pedido dos empregados, Cláudia alerta para a necessidade das companhias observarem a performance dos funcionários para identificar aqueles que merecem o acréscimo. "Penso que a empresa deve se antecipar ao pedido, de modo a criar uma cultura de retenção, de satisfação e de meritocracia", destacou.

Ofertas externas

No caso de um colaborador receber uma proposta salarial maior de outra empresa, propor o pagamento do mesmo valor é uma decisão que deve ser pensada. "Cada caso é um caso. Só não é ético para ambas as partes, o que chamamos de 'leilão' profissional. Se ele estiver com remuneração defasada do mercado e conversar francamente, expondo seus interesses e motivações e o empregador avaliar ser coerente, não há problema em cobrir a oferta. Diferente de ficar barganhando o salário confrontando empresas de mercado. É deselegante e fere a relação ética entre as partes", avalia.

Ela explica que, diante do pedido de um funcionário específico, as medidas nesse sentido em relação a outros funcionários devem levar outros aspectos em consideração. "É fundamental avaliar desempenho, senioridade, contribuição efetiva. Existe o salário base e normativas de piso salarial, mas, a remuneração variável, que é um programa de recompensas e incentivos que complementa o salário fixo, pode e deve ser adotada para distinção entre performances, respeitando um 'range' daquela estrutura, afinal, cada profissional atua e faz a sua entrega de forma diversificada", detalha a especialista, acrescentando que um pedido de aumento de um trabalhador não deve ser comunicado aos seus colegas.

Outras alternativas

Caso o pedido de aumento não possa ser atendido ou somente em parte, Cláudia explica que é preciso ser transparente com o profissional. "O diálogo e a transparência entre as partes é fundamental. Deve ser franco para manutenção do bom clima interno".

Antes mesmo de um pedido dessa natureza, as empresas podem adotar no seu cotidiano medidas para que o momento da renegociação dos salários seja mais claro.

"Uma empresa que valoriza a transparência segue uma rotina de informar e compartilhar feitos e desgastes mercadológicos. Deste modo, os colaboradores acompanham lucros e/ou perdas. Soma-se isto à importância da área de RH em parceria com líderes de diferentes departamentos que, juntos, complementam a comunicação institucional e mantém um ambiente elucidado e bem informado sobre acordos coletivos, dissídios, PLR, remuneração variável, a saúde financeira como um todo da organização. Isso difundido gradativamente firma uma cultura de transparência processual e faz com que o clima interno seja de clareza, objetividade e engajamento", sugere Cláudia.

Novas admissões

Para processos seletivos, além de incluir o salário proposto na divulgação da vaga, no caso de um novo funcionário selecionado pela empresa, se o valor pedido pelo candidato for maior do que o proposto pela companhia, a especialista sugere uma análise que leve em consideração os pares funcionais e a estrutura existente para evitar uma distorção nos valores dos vencimentos pagos e insatisfação entre as outras pessoas da empresa e da área em questão.

"Cabe ao demandante da vaga, em parceria com o RH, atentar para a senioridade da equipe já existente, steps de promoção e encarreiramento, potencial do candidato e experiências que agregará. Uma alternativa pode ser negociar com o candidato na admissão o salário base da função e determinar um prazo, por exemplo, de quatro meses, para uma avaliação funcional. Se superar a expectativa, já fica firmado e documentado uma alavancagem na remuneração, respeitando um 'range' que não interfira na estrutura macro da área que está absorvendo este profissional", pontua. ■

Formas de incentivo

Iniciativas para motivar as equipes na rotina de trabalho podem ocorrer de várias formas

Na gestão de uma empresa, observar a motivação dos membros da equipe é fundamental para a manutenção da produtividade, crescimento da companhia e bem estar de todos os envolvidos. De acordo com Janine Goulart, vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos São Paulo (ABRH-SP), clima organizacional ruim, ausência de reconhecimento, falta de comunicação eficiente e transparente, liderança despreparada, feedbacks sem frequência ou de maneira inadequada e metas inadequadas à realidade e área da empresa são alguns dos motivos que podem tornar um funcionário desmotivado.

Entre as formas de identificar queda na motivação dos trabalhadores, há queda de produtividade, piora do clima da organização, aumento de faltas e atrasos e diminuição do engajamento do profissional. A falta de motivação no trabalho pode ter entre suas consequências o aumento de rotatividade, queda de produtividade, sobrecarga de outros funcionários, assim como riscos para a imagem da companhia.

No relacionamento entre os colegas, uma pessoa desmotivada pode ampliar essa situação entre os demais, assim como impactar nas tarefas. "Ele também pode aumentar a carga de trabalho daqueles que até então estão engajados. Consequentemente, profissionais sobrecarregados podem significar queda de qualidade dos projetos, aumentando erros, riscos e custos adicionais. Vale ressaltar que a tendência é que a equipe, até então motivada, se desmotive com o decorrer do tempo, por conta do ambiente de trabalho tóxico e desagradável", contextualiza Janine.

Alternativas de motivação

Nesse contexto, a oferta de benefícios materiais, como aumento de salário, são práticas comuns para

incentivá-los a permanecer no trabalho. Porém, segundo a especialista, outras alternativas passaram a ser consideradas.

"As empresas começaram a revisitar não apenas seus planos de cargos e salários e suas políticas de benefícios, mas também seus planos de cargos e salários e suas políticas de benefícios, mas também seus planos de remuneração de médio e longo prazo, procurando aumentar cada vez mais o engajamento dos seus colaboradores e, consequentemente, trazer bons resultados para o negócio", contextualiza.

Além de aspectos materiais, a especialista indica outros pontos que podem ser considerados. "Muito tem se falado sobre o salário emocional, considerando como fator importante para o colaborador não apenas o salário financeiro e seus benefícios, mas também se ele sente bem em seu ambiente de trabalho e se consegue equilibrar sua vida profissional e sua rotina pessoal". Flexibilidade de horário, possibilidade de trabalho remoto, planos de carreira, políticas de work from everywhere, maior reconhecimento do trabalho, celebração de conquistas e happy hours para incentivar a integração dos profissionais são algumas das possibilidades.

"Vale mencionar que se atentar para 'apenas um lado da moeda' pode não ser suficiente para manter a equipe motivada. É imprescindível ter um equilíbrio entre o salário/benefícios financeiros e o salário emocional", alertou Janine.

Liderança

Na rotina de trabalho, o papel dos líderes é um dos aspectos fundamentais na motivação, sendo bons exemplos para suas equipes. "Eles seriam referências não apenas em questões técnicas, mas, principalmente, líderes que tratem bem e respeitem sua equipe, que saibam as características de cada um do time e valorizem a diversidade, que estejam sempre dispostos a adotar uma escuta ativa, incentivando um ambiente transparente e de confiança e que, acima de tudo, reconheça seus profissionais", destaca a especialista.

Ainda que ocorram medidas para reverter a desmotivação profissional de um indivíduo, há situações em que não há mudanças, o que requer outras medidas. "Há situações em que, mesmo após uma conversa transparente e diversas tentativas por parte da liderança, desrespeitam políticas de conduta e valores, compromissos com o time, prejudicando projetos, colegas de trabalho e o ambiente da organização. Neste caso, algumas empresas optam por advertências e até mesmo pela demissão. Tais ações são compreensíveis, mas é importante que sejam adotadas em último caso, a fim de evitar a criação de uma "cultura do medo". Vale sempre buscar a motivação dos profissionais, procurando ter uma equipe engajada e que, consequentemente, contribua para um ambiente saudável e um negócio de sucesso", conclui a especialista. ■

Venha fazer o seu evento corporativo conosco!

SESCON/RJ
SISTEMA FENACON

Empresas de todos os portes estão investimento em treinamentos corporativos. Cursos, palestras, treinamentos, workshops, seminários e inúmeras opções estão disponíveis no mercado. E o SESCON-RJ oferece o espaço corporativo ideal para tornar seu evento ainda mais único.

Nossas instalações são modernas e permitem adaptações de layout para diferentes produções. Contamos com sistemas individuais de sonorização e acesso à internet, data show e ar condicionado.

Agende sua visita!
(21) 2216-5353
eventos@sescon-rj.org.br

SESCON/RJ

TABELA DE PREÇOS - LOCAÇÃO DE SALAS PARA TREINAMENTOS E REUNIÕES

Local	Especificações	DE SEGUNDA À SEXTA		SÁBADO	DOMINGO	Locação para patrocinadores e associados
		Período 8:30 às 17:30	Meio Período 8:30 às 12:30	Locação para final de semana		
Auditório "A"	Até 50 Pessoas	R$ 600,00	R$ 475,00	100% de acréscimo no valor cobrado de segunda à sexta-feira	150% de acréscimo no valor cobrado de segunda à sexta-feira	15% De Desconto
Auditório "B"	Até 30 Pessoas	R$ 500,00	R$ 400,00			
Sala De Negócios	Até 20 Pessoas	R$ 375,00	R$ 300,00			
Auditório "A" + "B"	Até 100 Pessoas	R$ 860,00	R$ 700,00			

Locação das salas "A" e "B" incluem: Projetor, telão e mesa de som com um microfone
Sala de Negócios, arrumação em formato reunião, nesta locação não estão incluídos: projetor, caixa de som e microfone*
Hora/fração excedente em cada locação: R$ 190

Locação de equipamentos e serviços extras (valor unitário)	
Notebook	R$ 110
Apresentador Multimídia	R$ 50
Caixa amplificadora (som) – para Sala de Negócios**	R$ 145
Microfone sem Fio	R$ 60
Internet (taxa de utilização)	R$ 85
Flip chart com bloco (10 folhas)	R$ 35
Mesa de apoio	R$ 30
Toalha	R$ 25
Impressão P&B	R$ 0,40

Coffee Break - 20 minutos		
Garrafa de Café	1 Litro	R$ 20
Garrafa de Café	3 Litros	R$ 45
Bombona de Suco	5 Litros	R$ 50
Petitfour	1 Bomboniere	R$ 30
Mini salgados assados	Unidade	R$ 2,50
Salgados fritos	1 KG	R$ 75
Bolo	Unidade	R$ 25
Pão de queijo	Unidade	R$ 2
Refrigerante (garrafa de 2 litros)	Unidade	R$ 15
Taxa de limpeza		R$ 60
Água		Fornecimento sem custo

Para Coffe Break contratado externamente, será cobrado uma taxa de R$ 10 por pessoa, a arrumação com utensílios (descartáveis e/ou louças) devem ser feitas pelo cliente, dentro do tempo de serviço de 20 minutos.

Obs 0.1 : Esta opção deve ser contratada de acordo com o número de pessoas presentes no evento, respeitando a quantidade mínima de 15 pessoas.

Obs 0.2 - É proibido o consumo de alimentos e bebidas em nossas dependências sem o pagamento da taxa de serviço, o não cumprimento da norma, implicará em multa de três vezes o valor da diária (locação da sala utilizada).

Todos os alimentos devem ser consumidos no foyer onde estará exposto o Coffe Break, ficando proibido levar para as salas de treinamento.