

R E V I S T A



Em novo livro,
Academia Paulista de
Contabilidade ressalta
**protagonismo
feminino na Ciência
Contábil**

Destinação do Bem:
até o final do ano, é
possível destinar parte
do IR a projetos sociais
e restituir na próxima
declaração de ajuste



Diversidade e inclusão:
necessárias nas empresas
e na sociedade

CRCSP

Gestão 2022-2023

CONSELHO DIRETOR

Presidente: José Aparecido Maion

Vice-presidente de Administração e Finanças: João Carlos Castilho Garcia

Vice-presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina: Marcelo Roberto Monello

Vice-presidente de Desenvolvimento Profissional: Flávia Augusto

Vice-presidente de Registro:
Daisy Christine Hette Eastwood

CÂMARA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL

Coordenador: João Carlos Castilho Garcia

Vice-coordenador: Marcelo Roberto Monello

Membros: Flávia Augusto e
Daisy Christine Hette Eastwood

CÂMARA DE RECURSOS

Coordenador: William Peterson de Andrade

Vice-coordenador: José Luiz Ribeiro de Carvalho

Membro: Roberson de Medeiros

CÂMARA DE CONTROLE INTERNO

Coordenadora: Suely Gualano Bossa Serrati

Vice-coordenador: Marcio Lério da Silva

Membro: João Edison Deméo

I CÂMARA DE FISCALIZAÇÃO

Coordenador: Paulo Cesar Adorno

Vice-coordenadora: Ana Maria Galloro Laporta

Membros: Lilian Ricci Ghizzi, Marcelo Gomes de Barros e Adilvo Pinheiro de Oliveira França Júnior

II CÂMARA DE FISCALIZAÇÃO

Coordenador: Renato Prone Teixeira da Silva

Vice-coordenadora: Rosângela Maria da Costa Menezes

Membros: Adriano Corrêa da Silva, Marcelo Viaro Berloff e Priscila Cristina Provazi

III CÂMARA DE FISCALIZAÇÃO

Coordenador: Paulo Roberto Martinello Júnior

Vice-coordenadora: Selma do Carmo Ribeiro

Membros: José Augusto Picão, Valdir Donizete Segato e Jairo Balderrama Pinto

CÂMARA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Coordenador: Wander Pinto

Vice-coordenador: Alexandre Ferezini

Membros: Teresinha da Silva, Emerson Fabri, Alexandre Sanches Garcia e Juliana Aurora Franco

CÂMARA DE REGISTRO

Coordenadora: Heloísa de Castro Alves Felipe da Silva

Vice-coordenadora: Marilene de Paula Martins Leite

Membros: Mariano Amadio e Eliane Aparecida da Maia

CONSELHEIROS EFETIVOS

José Aparecido Maion, João Carlos Castilho Garcia, Marcelo Roberto Monello, Flávia Augusto, Daisy Christine Hette Eastwood, Adilvo Pinheiro de Oliveira França Junior, Adriano Corrêa da Silva, Alexandre Ferezini, Alexandre Sanches Garcia, Ana Maria Galloro Laporta, Eliane Aparecida Maia, Emerson Fabri, Heloísa de Castro Alves Felipe da Silva, Jairo Balderrama Pinto, João Edison Deméo, José Augusto Picão, José Luiz Ribeiro de Carvalho, Juliana Aurora Franco, Lilian Ricci Ghizzi, Marcelo Gomes de Barros, Marcelo Viaro Berloff, Marcio Lério da Silva, Mariano Amadio, Marilene de Paula Martins Leite, Paulo Cesar Adorno, Paulo Roberto Martinello Junior, Priscila Cristina Provazi, Renato Prone Teixeira da Silva, Roberson de Medeiros, Rosângela Maria da Costa Menezes, Selma do Carmo Ribeiro, Suely Gualano Bossa Serrati, Teresinha da Silva, Valdir Donizete Segato, Wander Pinto, William Peterson de Andrade

CONSELHEIROS SUPLENTE

Adriana Barbosa dos Anjos, Alessandra Gouveia Pires, Alexandre Juniti Kita, Ana Lúcia Corsino Picão, Andreia Tibiriçá e Sá de Jesus, Bethel Corcoruto Lombardi, Breno Acimar Pacheco Correa, Caio Martins dos Santos, Denise Monteiro, Edison Arisa Pereira, Eduardo Affonso de Vasconcelos, Eduardo José Rodrigues, Fabiola D'agostini Peleias, Felipe José da Silva Júnior, Fernanda Moreira Stamboni, Fernando Nunes de Lima, Fernando Viana de Oliveira Filho, Gilberto José de Carvalho, Hamilton Ubirajara Meneghel, José Augusto Soares da Silva, Laís Gonçalves Campanhã, Leunam Batista da Silva, Luiz Cláudio da Costa, Marcelo de Almeida Prado, Márcia de Souza Montanholi, Marcio Hideki Tamura, Márcio Zago, Nayara Momesso Oliveira, Niveson da Costa Garcia, Patrícia Barbosa da Silva, Paulo Takao Takamura, Reginaldo de Azevedo, Sérgio Januário de Freitas, Vera Lúcia Vada, Wanderley Aparecido Justi Júnior

REVISTA CRCSP

Diretor: José Aparecido Maion

Editora: Graça Ferrari – MTB 11.347

Redatores: Graça Ferrari;
Thiago Benevides – MTB 68.188

Periodicidade: TRIMESTRAL

Projeto gráfico e diagramação:

Phábrica de Produções: Alecsander Coelho, Daniela Bissigini, Érsio Ribeiro e Paulo Ciola

A direção da entidade não se responsabiliza pelas opiniões emitidas nas matérias e artigos assinados. TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou qualquer meio, sem prévia autorização.



Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo

Rua Rosa e Silva, 60 – Higienópolis
01230-909 – São Paulo – SP
Tel.: 11 3824.5400 (Teleatendimento)

Portal: www.crcsp.org.br

Nesta edição, assuntos que você precisa ficar por dentro

Chegamos à metade de 2023. Todos animados para fazer deste um ano com muitas realizações? Se depender da **Revista CRCSP**, você já pode começar a fazer o bem. Saiba como na matéria sobre como destinar parte do imposto de renda a projetos sociais e restituir na próxima declaração de ajuste.

De acordo com o texto da revista, “a destinação do bem é uma possibilidade de ajudar projetos sociais de apoio a crianças, adolescentes ou idosos sem qualquer custo para o contribuinte, pois o valor destinado será acrescido no montante a restituir da próxima declaração de ajuste, ou abatido do valor a pagar. Além disso, esta é uma forma de garantir que parte do imposto seja aplicado na própria cidade do contribuinte”.

Outro assunto importante é a divulgação da nova obrigação da Cipa que agora passa a ser denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Segundo a matéria, “as novas atribuições da Cipa vêm de encontro com os números alarmantes de assédio sexual no Brasil. De acordo com a pesquisa “Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho”, realizada pelo Ministério da Saúde, cerca de 42% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. Além disso, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral afeta cerca de 30% dos trabalhadores em todo o mundo”.

Diversidade também é outro tema que merece ser amplamente divulgado, pois as empresas hoje procuram criar ambientes de trabalho com pessoas diversas e culturas diferentes. De acordo com a **Revista CRCSP**, “não são apenas as empresas que estão preocupadas com esse tema. Também as entidades, como o Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP), estão colocando a diversidade em seus planos de ação”.

Um livro sobre Contabilidade, Economia e ações sociais, escrito por 16 mulheres e publicado pela Academia Paulista de Contabilidade (APC) é outra das matérias que você não pode deixar de ler. Aqui você fica sabendo que o livro é composto por dez estudos e artigos técnicos e promove a difusão do conhecimento, ressaltando o crescente protagonismo feminino na área contábil, ao reunir autoras que estão entre as maiores especialistas do Brasil, Argentina e Portugal, mulheres que inspiram e que contribuem diariamente para o desenvolvimento da Ciência Contábil.

Já se programou para participar da 28ª Convenção dos Profissionais da Contabilidade do Estado de São Paulo, de 16 a 18 de outubro, em São Paulo? Para preparar os profissionais, empresários e estudantes de contabilidade para o maior evento contábil de 2023, o CRCSP organizou seis CONVECON Regionais. A última será em São José dos Campos, no dia 10 de agosto. Participe e leia a matéria sobre como foram as CONVECON Regionais.

Finalmente, não perca o artigo “A Contabilidade e a diversidade: uma conta positiva para a sociedade” escrito pelo presidente do CRCSP, José Aparecido Maion. Neste mês de junho, em que se celebra a diversidade, Maion questiona: “Por que a diversidade é importante para a Contabilidade? Como setor atuante do mercado, seja público ou privado, de micro e pequenas a grandes S.A. em todas as regiões e localidades, a Contabilidade é formada por pessoas, com talentos, opiniões e características diversas. Diante disso, tratar da diversidade em nossa área do conhecimento nos traz a conscientização de que precisamos ter respeito pelas diferenças no ambiente de trabalho e entre colegas de profissão”.

Quer ficar por dentro dos principais assuntos da Contabilidade? Então, tenha uma excelente leitura da **Revista CRCSP!** 🍷



Diversidade

Diversidade e inclusão: necessárias nas empresas e na sociedade

5



Imposto de Renda

Destinação do Bem: até o final do ano, é possível destinar parte do IR a projetos sociais e restituir na próxima declaração de ajuste

8



Mulher

Em novo livro, Academia Paulista de Contabilidade ressalta **protagonismo feminino na Ciência Contábil**

10



Cipa

Conheça as novas atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

13



CONVECON regionais

Atenção: última chance para participar da 28ª CONVECON Regional

20

Artigo

O Profissional da Contabilidade e o Dever com a Sociedade

26



Diversidade e inclusão: necessárias nas empresas e na sociedade

Segundo o dicionário **Houaiss**, diversidade é um substantivo feminino que caracteriza a "qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado; conjunto variado; multiplicidade". Tema bastante debatido atualmente, a discussão sobre diversidade também chegou ao mundo corporativo.

As empresas hoje procuram criar ambientes de trabalho com pessoas diversas e culturas diferentes. Mas não são apenas as empresas que estão preocupadas com esse tema. Também as entidades, como o Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP), estão colocando a diversidade em seus planos de ação.

"A questão da diversidade e a preocupação com a inclusão de todos é um tema trabalhado há muito mais tempo nas Comissões CRCSP Mulher e CRCSP Jovem", afirma a vice-presidente de Registro do Conselho, Daisy Christine Hette Eastwood.

"O tema diversidade inclui nessa discussão pessoas idosas, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+, igualdade étnica e racial, estrangeiros e migrantes, tolerância religiosa e quaisquer outros grupos vulneráveis, com demandas ligadas aos direitos humanos, e está sendo debatido tanto no Sistema Conselho Federal de Contabilidade/Conselhos Regionais de Contabilidade (Sistema CFC/CRCs) quanto na área da Contabilidade".

Para Daisy, que é empresária contábil e advogada, "diversidade é um assunto premente e que precisa ser, cada vez mais, discutido. Acreditamos que a diversidade nos ambientes de trabalho pode trazer benefícios como maior criatividade, inovação, além de melhorar o clima organizacional".

No ambiente institucional a diversidade pode e deve estar presente, já que promover a diversidade agrega valor interno e externo para a entidade.



“A questão da diversidade e a preocupação com a inclusão de todos é um tema trabalhado há muito mais tempo nas Comissões CRCSP Mulher e CRCSP Jovem.”

Daisy Christine Hette Eastwood
Vice-Presidente de Registro do CRCSP

“Queremos levar a discussão sobre diversidade para os profissionais e envolver os conselheiros nas palestras, eventos e divulgações sobre o tema”.

O conselheiro, que também é o atual presidente do *Grupo Latinoamericano de Emisores de Normas de Información Financiera* (Glenif), acredita que a discussão sobre diversidade deve começar pelos líderes das empresas, que devem estar abertos a entender a diversidade para poder dar acesso ao trabalho para pessoas diversas. “Lembrar sempre” – disse José Luiz, “que o talento das pessoas – independentemente de sua crença, cor ou opção sexual – deve ser valorizado nas empresas”.

Uma equipe com diversidade pode ser entendida como aquela composta por pessoas de diferentes formações, gêneros, raças, experiências e visões de mundo. A riqueza, principalmente de ideias e percepções, abre portas para várias possibilidades na solução de problemas e condução de tarefas.

Como uma empresa de contabilidade pode viabilizar a diversidade entre funcionários?

A vice-presidente Daisy responde: “O site “Contábeis” explica que uma das formas de promover a diversidade é investir em treinamentos para as equipes em cultura da diversidade (diversidade racial, gênero e LGBTQIAP+). Outro artigo do mesmo site destaca que o comprometimento e responsabilidade social frente à diversidade devem ser prioridades em todas as organizações contábeis”.

E ela reafirma: “Essa também é a minha visão. Vejo que a maioria das grandes organizações já se preocupa com o tema e possuem grupos de diversidade e ações

A diversidade na Contabilidade

A Contabilidade é uma área em constante evolução e adaptação às mudanças do mercado e da sociedade e a diversidade pode ser uma das formas de se adaptar a essas mudanças e se manter competitivo.

Nas entidades e nas empresas de contabilidade, a diversidade pode ser implantada com equipes compostas por pessoas de diferentes gêneros, etnias, formações, idades, vivências e visões, mostrando que as pessoas são diferentes em termos de gênero, orientação sexual, classe social, etnia, religião, entre outros aspectos, e que são essas diferenças que fazem a sociedade ser tão rica.

“O CRCSP investiu na pauta da diversidade criando de forma pioneira, em 2020, a Comissão da Diversidade e levando conhecimento à sociedade, fazendo com que, através desse conhecimento, haja mais respeito à condição humana, seja ela qual for”, reafirma a vice-presidente Daisy, que é uma ativista na defesa dos Direitos Humanos, em especial os direitos LGBTQIAP+.

Hoje, a Subcomissão de Diversidade e Inclusão do CRCSP é parte integrante da Comissão Ambiental, Social e de Governança (ASG).

Coordenador da Comissão ASG, o conselheiro do CRCSP José Luiz Ribeiro de Carvalho, enfatiza os objetivos da Subcomissão de Diversidade e Inclusão:

específicas de inclusão. O que queremos é que a pequena e média empresas tenham a mesma preocupação e se comprometam e implementem ações como a criação de grupos de afinidade e treinamento para suas equipes, tanto interna como externa.”

Investir em diversidade

Investir em diversidade nas empresas traz muitas vantagens: gera melhor gestão de riscos, abertura de oportunidades para a inovação e aumento da conexão com novos públicos, formados por diferentes grupos de afinidade.

Ao construir uma empresa livre de preconceitos, que abraça as diferenças com espaço para todos, o ideal da empresa diversa contribui com para a marca positiva da empresa. Além disso, auxilia no desenvolvimento de um **clima organizacional** mais propício ao crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

Como o profissional da contabilidade pode atuar pela ampliação da diversidade? “O papel dos profissionais de contabilidade na promoção da diversidade é fundamental”, ressalta Daisy. “Eles podem ajudar as empresas a promover a diversidade em suas equipes e a criar um ambiente mais

inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores. Isso pode proporcionar melhora do clima organizacional, melhor experiência do colaborador na sua jornada na empresa, integração e respeito às pessoas por conta das características que possuem e as conectam a determinados grupos sociais, como raça, gênero, religião, deficiência”.

Diversidade gera inclusão?

Nem sempre ambientes diversos são ambientes inclusivos. Não basta promover a diversidade, se existem atitudes preconceituosas. O conselheiro José Luiz acredita que, muitas vezes, as empresas incluem em seus quadros pessoas diversas pela pressão social que ocorre. “A inclusão tem que vir no mesmo pacote da diversidade, as pessoas precisam se sentir acolhidas e envolvidas em um ambiente saudável porque a diversidade só acontece verdadeiramente quando há a crença de que experiências diferentes trazem mais riqueza ao ambiente de trabalho, contribuindo de maneira significativa para o alcance de resultados com qualidade”.

Diversidade e sociedade

Como ativista dos direitos humanos atenta às transformações da sociedade, Daisy acredita que a multiplicidade é mais evidente do que antes. “Diferentes etnias ocupam lugares que em um contexto histórico seria impossível: em âmbito corporativo e político, nos sistemas de comunicação e afins. Entretanto, entendo que essa presença ainda é insignificante se compararmos à situação ideal e, por isso, precisamos ressaltar diariamente a importância da diversidade em nossa sociedade. Além disso, promover a diversidade e a inclusão social no ambiente de trabalho e na vida em sociedade é um desafio, pois ainda estamos rodeados de diversos tipos de preconceitos”. 🌐



“ A discussão sobre diversidade deve começar pelos líderes das empresas ”

José Luiz Ribeiro de Carvalho -
Conselheiro do
CRCSP



Destinação do Bem: até o final do ano, é possível destinar parte do IR a projetos sociais e restituir na próxima declaração de ajuste

O prazo de entrega da declaração de ajuste do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) acabou, mas ainda há tempo para utilizar seu imposto para ajudar crianças, adolescentes e idosos. Até 29 de dezembro de 2023, os contribuintes podem fazer a destinação de até 6% do valor devido ou a restituir para os Fundos da Criança e do Adolescente e aos Fundos dos Direitos da Pessoa Idosa.

A destinação do bem é uma possibilidade de ajudar projetos sociais de apoio a crianças, adolescentes ou idosos sem qualquer custo para o contribuinte, pois o valor destinado será acrescido no montante a restituir da próxima declaração de ajuste, ou abatido do valor a pagar. Além disso, esta é uma forma de garantir que parte do imposto seja aplicado na própria cidade do contribuinte.

“A possibilidade de destinar até 3% do Imposto de Renda diretamente na declaração de ajuste é uma facilidade para o contribuinte, mas após o final do prazo de entrega, a doação deve ser feita

diretamente aos Fundos da Criança e do Adolescente ou aos Fundos dos Direitos da Pessoa Idosa. A vantagem é que o percentual permitido da destinação passa a ser de 6%, dobrando assim nossa capacidade de fazer o bem”, avalia a conselheira do CRCSP e integrante da Comissão ASG do CRCSP Ana Lúcia Corsino Picão, que destaca que a destinação solidária do Imposto de Renda ainda é algo pouco conhecido.

“A área de assistência social é muito carente de recursos e toda ajuda é bem-vinda. E nem todos sabem que essa possibilidade está disponível durante todo o ano. O papel do profissional da contabilidade na orientação aos seus clientes é fundamental para mudar este quadro, além de ser um ato de cidadania”, avalia Ana, que explica que a destinação solidária é uma possibilidade para aqueles que preenchem a declaração de ajuste no modelo completo.

A conselheira ressalta que o processo de destinação é bem simples e rápido: “A doação é feita

diretamente ao Fundo Municipal da Criança e do Adolescente ou ao Fundo do Direito da Pessoa Idosa de sua cidade. Basta entrar em contato com o Conselho Municipal responsável pela administração destes fundos para verificar como será feita a destinação, se por boleto bancário, transferência ou outra forma de pagamento, e o envio do recibo”.

Ana Picão lembra ainda que pessoas jurídicas também podem destinar até 1% do imposto de renda aos fundos da criança e do adolescente ou os dos direitos da pessoa idosa. “A destinação do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) está disponível para as empresas tributadas pelo lucro real. Nós, profissionais da contabilidade, podemos e devemos orientar nossos clientes, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, sobre essa possibilidade de fazer o bem, de forma simples, rápida e sem custos”, alerta a conselheira Ana.



Cartilha Destinação do Bem

O incentivo à destinação solidária do Imposto de Renda é um dos pilares da Comissão ASG do CRCSP, que através da subcoordenadoria de Desenvolvimento Social, realiza palestras e materiais informativos sobre o tema.

Um destes materiais é a cartilha Destinação do Bem, desenvolvida pela Comissão ASG, em conjunto com as Comissões CRCSP Mulher e Jovem, para sanar as principais dúvidas sobre o tema. A cartilha está disponível gratuitamente no portal do CRCSP: <https://crcsp.org.br/portal/publicacoes/cartilha/destinacao-do-bem.pdf>.

“A área de assistência social é muito carente de recursos e toda ajuda é bem-vinda. E nem todos sabem que essa possibilidade está disponível durante todo o ano.”

Ana Lúcia Corsino Picão
Conselheira do CRCSP



Em novo livro, Academia Paulista de Contabilidade ressalta **protagonismo feminino na Ciência Contábil**

Para acompanhar a constante evolução da profissão contábil, os profissionais da contabilidade devem estar sempre atualizados com as principais discussões existentes no mundo acadêmico e no ambiente de negócios. A tarefa nem sempre é fácil, diante do grande número de obrigações que os profissionais têm de cumprir diariamente, mas a Academia Paulista de Contabilidade (APC) facilitou muito este acesso ao longo dos anos, com estudos e análises de qualidade e de graça para todos os públicos, elaborados por especialistas renomados e disponibilizados gratuitamente para download.

A qualidade técnica do material produzido pela APC, já reconhecida em diversas publicações e atividades realizadas, é evidente também em seu mais recente livro, **Imersões Contábeis, Econômicas e Sociais na Atualidade, por Elas**.

Composto por dez estudos e artigos técnicos, a publicação, além de promover a difusão do conhecimento, ressalta o crescente protagonismo feminino na área contábil, ao reunir autoras que estão entre as maiores especialistas do Brasil, Argentina e Portugal, mulheres que inspiram e que contribuem diariamente para o desenvolvimento da Ciência Contábil.

Imersões contábeis, econômicas e sociais na atualidade, *por elas*

O presidente da APC, Domingos Orestes Chiomento, ressalta as qualidades da nova publicação da Academia: “Este livro, escrito exclusivamente por mulheres, tanto acadêmicas como convidadas, demonstra a excelência do público feminino na produção intelectual. Esta reunião de talentos resultou em uma obra de valor inestimável, com análises, estudos e reflexões necessárias para a evolução da Ciência Contábil”.

Em cada um dos artigos, as 16 autoras envolvidas no projeto fazem discussões aprofundadas sobre os assuntos apresentados, com um olhar leve e prático. A acadêmica da APC Angela Zechinelli Alonso,

uma das coordenadoras técnicas do projeto, explica que esta abordagem diferenciada tem como propósito fazer com que a discussão transcenda o ambiente acadêmico.

“Algumas pessoas vieram me dizer que fizeram a leitura deste último livro relaxando na borda da piscina, dada a leveza com que os temas foram tratados”, revelou Angela Alonso.

Sobre o papel do livro **Imersões Contábeis, Econômicas e Sociais na Atualidade, por Elas** em questões como representatividade feminina e igualdade de gênero, Angela ressalta que a principal contribuição da publicação é evidenciar este protagonismo ao reunir mulheres que estão entre as maiores autoridades em cada um dos assuntos tratados.

Assinam os artigos Ana María Elorrieta, Angela Zechinelli Alonso, Ayana Aparecida Negrão de Jonas, Bárbara Rossini Costa Longa, Cecília Moraes Santostaso Geron, Isabel Lourenço, Luciane Reginato, Márcia de Souza Montanholi, Maria Thereza Pompa Antunes, Marina Martins Brito da ►

“São autoras já consolidadas e conhecidas, mas que ao serem reunidas em uma publicação escrita somente por mulheres, o brilhantismo de cada uma é realçado e o protagonismo feminino na Contabilidade.”

Angela Zechinelli Alonso
Acadêmica da APC



Comunicação APC

Cunha, Marta Cristina Pelúcio Grecco, Michele Morais Martins Oliveira, Neusa Maria Bastos Fernandes dos Santos, Romina Lima, Suely Gualano Bossa Serrati e Sônia Raquel Baptista Fernandes. Angela Alonso, Marta Pelúcio e Marina Cunha fazem também a coordenação acadêmica do projeto.

“São autoras já consolidadas e conhecidas, mas que ao serem reunidas em uma publicação escrita somente por mulheres, o brilhantismo de cada uma é realçado e o protagonismo feminino na Contabilidade fica mais evidente. Esse destaque faz toda a diferença para outras mulheres que podem se inspirar em seus exemplos e alcançar grandes realizações na profissão”, avalia Angela Alonso.

O propósito de trazer estudos de grandes especialistas em uma linguagem acessível a todos não é exatamente uma novidade para a APC. As publicações anteriores da entidade, **Acadêmicos Explicam os Pronunciamentos Contábeis**, **Pronunciamentos Contábeis Aplicados aos Negócios** e **Pronunciamentos Contábeis e Tendências da Contabilidade** também trilharam este caminho.

“A disseminação do conhecimento é o objetivo maior da Academia Paulista de Contabilidade. Para isto, atuamos em diversas frentes, desde a realização de



Comunicação APC

“Em uma abordagem prática e direta, os autores buscam atingir os mais diversos segmentos.”

Domingos Orestes Chiomento –
Presidente da
Academia Paulista de
Contabilidade

atividades, algumas em conjunto com o CRCSP e as Entidades Contábeis, até a publicação de livros e artigos, escritos pelos renomados imortais da Academia” – explica Domingos Orestes Chiomento. “Em uma abordagem prática e direta, os autores buscam atingir os mais diversos segmentos, sejam profissionais que atuam em escritórios, professores, estudantes, peritos, auditores, entre outros públicos da área contábil”.

O livro **Imersões Contábeis, Econômicas e Sociais na Atualidade, por Elas** e as demais publicações da APC estão disponíveis para download gratuito na página da Academia: <https://www.apcsp.org.br/acervo>.

CRCSP também disponibiliza e-books gratuitos

No portal do CRCSP, profissionais com registro ativo e estudantes com cadastro no Conselho também têm acesso a e-books, cartilhas e às teses e dissertações acadêmicas premiadas pelo CRCSP.

Em formato e-book, os livros tratam sobre temas como Contabilidade Aplicada ao Terceiro Setor, Contabilidade para Microempresas e Criptomoedas e a Contabilidade, além da Cartilha Destinação do Bem, com o passo a passo para realizar a destinação solidária do Imposto de Renda aos Fundos dos Direitos da Criança e do Adolescente e aos Fundos dos Direitos da Pessoa Idosa.

Para acessar o material de forma gratuita, basta acessar o portal do CRCSP (www.crcsp.org.br), clicar em Desenvolvimento Profissional e Eventos, no menu superior e acessar o link “materiais digitais”. O acesso é disponibilizado após o login no portal, com o número de registro e senha cadastrados. 📄



Conheça as novas atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) foi instituída pela Lei n.º 13.174/2001 e sua formação é obrigatória em empresas que tenham mais de 20 funcionários.

Em 21 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei n.º 14.457, com o Programa Emprega + Mulheres, que entrou em vigor no dia 21 de março de 2023. Esta nova legislação alterou o nome da Cipa para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

As novas atribuições da Cipa vêm de encontro com os números alarmantes de assédio sexual no Brasil. De acordo com a pesquisa “Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho”, realizada pelo Ministério da Saúde, cerca de 42% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. Além disso, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral afeta cerca de 30% dos trabalhadores em todo o mundo.

A Lei n.º 14.457/2022 obriga as empresas com mais de 20 funcionários a implementarem medidas internas de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Desde que foi publicada no **Diário Oficial da União**, as companhias tiveram prazo de 180 dias para se adequar. Quem não cumprir a determinação pode receber multa de até R\$ 6.708,09, que varia de acordo com o número de empregados. A fiscalização e as penalidades ficarão a cargo dos auditores fiscais do trabalho, que são vinculados do Ministério do Trabalho e Emprego.

O assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, com pena de detenção prevista de um a dois anos, que pode ser aumentada em um terço se a vítima for menor de idade. Sob a ótica trabalhista, o empregador também pode ser punido, pois é sua função cumprir e fazer cumprir as leis dentro da empresa. ►



Empresa de contabilidade precisa ter Cipa?

O presidente do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo (Sescon-SP) e da Associação das Empresas de Serviços Contábeis do Estado de São Paulo (Aescon-SP), contador Carlos Alberto Baptista, lembrou que a obrigatoriedade varia de acordo com o grau de risco e o número de empregados da empresa.

“Lembro que dentro da nossa representação”, disse Baptista, “muitos associados estão dentro dos estabelecimentos desobrigados. Mesmo assim, sempre orientamos as empresas ao cumprimento da NR-4, onde cada organização nomeará um representante entre seus empregados para auxiliar na execução de ações de prevenção em segurança e saúde do trabalho ou, caso seja atendido pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), este deverá ter as atribuições da Cipa, sendo dispensado o Microempreendedor Individual (MEI)”.

O presidente Baptista, que é empresário da contabilidade e administrador, também afirmou que a nova nomenclatura da Cipa “obriga as empresas a promoverem um ambiente de trabalho seguro, favorecendo a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, bem como a realizarem medidas de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas, de todos os níveis hierárquicos, sobre violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho”.

“Em um momento que falamos da importância das adequações das empresas

para ESG e Compliance, o Ministério Público do Trabalho reforça a necessidade deste alinhamento na área de regulamentação das relações do trabalho”, disse o representante das empresas de contabilidade.

“Neste escopo, as empresas devem se atentar na inclusão de regras de conduta a respeito do assédio moral, sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”, reafirmou Baptista.

“Esta conscientização deve ser permanente e regular”, finalizou Baptista, “sendo necessário pelo menos a cada 12 meses fazer este tipo de conscientização entre empregados e empregadas”.

Obrigações legais das empresas

Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as companhias que têm a Cipa deverão incluir regras de conduta nas normas internas e divulgar aos empregados.

Também deverão fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos, aplicar sanções aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

Formas de assédio no trabalho

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger a pessoa, a fim de obter vantagem ou fa-

vorecimento sexual. Tal ação pode ou não envolver contato físico, pode ser explícita ou sutil, expressa por palavras diretas, mensagens, gestos ou por meio de insinuações.

A prática pode ocorrer por um único indivíduo ou por um grupo. Assim como o assediador pode ser o superior hierárquico, pode estar no mesmo nível de hierarquia, ou até mesmo, ser cometido pelo subordinado com relação ao superior.

Outra forma de assédio no trabalho é assédio moral organizacional - por injúria, estresse ou assédio moral coletivo. Ele ocorre em empresas em que há cobranças excessivas, imposição de metas inatingíveis e ofensas de forma coletiva.

Impactos do assédio

O assédio sexual gera vários prejuízos à saúde e à vida profissional do assediado como a depressão, estresse, Síndrome de Burnout, comprometimento da saúde físico-psíquica, desestabilização emocional.

Também gera vergonha, autoisolamento, sentimento de culpa, faltas, afastamento por doenças, redução da autonomia, queda na produtividade e qualidade.

O que a vítima deve fazer?

Para ajudar as vítimas de assédio sexual nas empresas, recomendam-se algumas medidas:

Reúna provas. É fundamental reunir as provas que permitam a apuração dos fatos como *prints* de tela, áudios, vídeos, fotos, bilhetes, cópia de conversas, gravações telefônicas, relatos de testemunhas. Inclua também data, horário, local em que a situação ocorreu.



Paula Ubatuba Tannuri

As empresas devem se atentar na inclusão de regras de conduta a respeito do assédio moral, sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa

Carlos Alberto Baptistão
Presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

Busque ajuda. Jamais guarde somente para si casos de assédio ou quaisquer outras formas de violência no âmbito do trabalho. Peça ajuda a um profissional de saúde, que vai auxiliar a superar possíveis traumas.

Denuncie. Comunique imediatamente ao superior ou responsável da empresa. Exija que tomem providências e acompanhem o caso. Isso pode evitar que outras pessoas passem pela mesma situação, vai inibir o comportamento do assediador e ele vai responder às medidas punitivas estipuladas pela empresa.

Empresas com mais de 20 empregados devem colocar em prática treinamentos para **prevenção e do combate ao assédio no ambiente de trabalho.**

Veja as principais dúvidas a respeito do assunto.

Como devem ser esses treinamentos sobre assédio? O que diz a lei em relação a este aspecto?

As regras de treinamentos devem ser estabelecidas pela empresa. O importante é documentar, para provar que os treinamentos são realizados. A empresa poderá ser punida caso não haja provas do cumprimento da legislação.

Quais são as obrigações da empresa para evitar o assédio no ambiente de trabalho?

A empresa precisa construir mecanismos de prevenção do assédio. O mais importante é estabelecer políticas firmes de combate à conduta, como elaborar regimentos internos explicando como o assédio moral e sexual devem ser evitados e denunciados. Estas regras estão inclusas nas práticas ESG e no compliance. A questão do assédio moral e sexual é comportamental, o que exige uma forte atuação das

empresas para coibir e mudar este comportamento. Todos devem, inicialmente, saber o que é o assédio e suas consequências, tanto para o assediado quanto para o assediador, e explicar como que este ato deve ser evitado. A principal obrigação da empresa é informar como evitar o assédio, além de conscientizar e esclarecer.

Se a empresa não tiver uma comissão contra o assédio, como implementá-la?

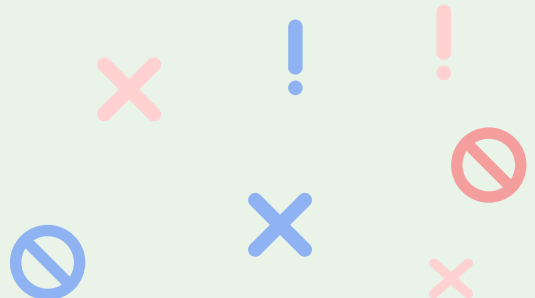
Pode implementar mediante reuniões e treinamentos, ao chamar um especialista para apresentar ou discutir o tema. É recomendável envolver a área de Recursos Humanos na missão. Na falta do RH, o dono da empresa deve fazer o trabalho.

Em caso de descumprimento, quais são as punições?

As punições podem vir por ações trabalhistas e ações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da fiscalização do trabalho, além do dano à imagem da empresa.

Qual é o prazo para cumprir as leis?

A lei já está em vigor e deve ser cumprida imediatamente.





Como montar uma Cipa

A Cipa é uma parte muito importante da empresa, por isso, ela deve ser feita com cuidado.

- Primeiro, a comissão precisa ter um número de representantes do empregador e dos funcionários. Após determinar a quantidade legal de membros da Cipa, deve-se preparar a eleição desses integrantes.

- Depois, as eleições devem ser providenciadas até 60 dias antes do término da gestão anterior, segundo as regras de seleção da NR 5. Quando a comissão é instalada pela primeira vez na companhia, o empregador pode imediatamente protocolar no sindicato da categoria majoritária que trabalha na empresa um comunicado sobre o fato de que haverá eleições para a Cipa. Uma Comissão Eleitoral deverá ser composta e, em seguida, o edital e as fichas de inscrição para os candidatos deverão ser finalizadas, no mínimo, 45 dias antes do início dos trabalhos comecem.

- As inscrições devem permanecer abertas pelo período mínimo de 15 dias. Quem se candidatar recebe um comprovante contendo data e assinatura de quem recebeu a inscrição. É divulgado o edital de convocação para as eleições, fixado em lugar visível e de fácil acesso aos empregados da empresa.

- Os votos são secretos e feitos com cédula de votação, assinadas nos versos pelos membros da Comissão Eleitoral, e inseridas em uma urna.

- O próximo passo é a apuração de votos, que também deve acontecer em um dia normal de trabalho acompanhada pelos representantes dos empregados e do empregador, de preferência logo após o encerramento da votação.

Quem deve fazer parte da comissão?

A Cipa será composta de representantes do empregador e dos empregados. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

Os representantes dos funcionários, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Portanto, qualquer empregado que esteja devidamente regular e esteja interessado na segurança de seus colegas pode fazer parte da comissão.

Quais os requisitos para participar?

Para a surpresa de muitos, a participação na Cipa é aberta a todo funcionário da administração direta que tem interesse pela segurança e saúde do trabalhador nos ambientes de trabalho.

Sendo assim, basta inscrever-se no processo eleitoral da Cipa. O mandato dos membros eleitos tem duração de um ano e é permitida uma reeleição. O presidente da Cipa será designado pelo empregador.

O vice-presidente da Comissão será escolhido, dentre os titulares, pelos representantes dos trabalhadores. Logo em seguida, os membros da Cipa indicam, dentre seus membros, um secretário e seu substituto.

Vale ressaltar que a Cipa é formada por funcionários eleitos por voto secreto e por servidores indicados pela administração da empresa.

Quais os deveres de quem participa da Cipa?

É **responsabilidade** do empregador fornecer aos membros da Cipa os meios necessários para que o desempenho das funções ocorra normalmente, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

Contudo, cabe aos funcionários participar da eleição de seus representantes, colaborar com a gestão da Cipa, indicar à Cipa, ao SESMT e ao empregador situações de riscos, e apresentar sugestões para **melhoria das condições de trabalho**.

Eles também devem observar e aplicar recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho exercido.

É importante dizer que a Cipa deve ter reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário já preestabelecido. As reuniões serão realizadas durante o expediente normal da companhia e em local apropriado.

Os encontros terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros. As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho.

Em caso de denúncia de situação de **risco grave** e iminente que determine aplicação de medidas de emergência, as decisões da Cipa acontecerão preferencialmente por consenso.

Confira as principais atribuições da Cipa

- Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos,

com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver.

- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho.

Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho.

- Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

- Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que forem identificadas.

- Divulgar, aos trabalhadores, informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

- Participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores.

- Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores.

- Colaborar no desenvolvimento e implementação do **PCMSO** e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho.

- Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho.

- Participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados.

- Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores.

- Requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas.

- Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - **Sipat**.

- Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da Aids.

Benefícios garantidos com a formação da Cipa na empresa

Para alcançar os verdadeiros benefícios da Cipa, é necessário ter membros atuantes. Eles não devem apenas se reunir com frequência e registrar as resoluções, mas devem estar comprometidos e atentos com a segurança e a **qualidade de vida dos funcionários** ali presentes.

As medidas precisam ser eficazes, legalmente fundamentadas e satisfazerem efetivamente as necessidades do profissional da área afetada. Por isso, é fundamental estudar o ambien-

te, realizar um mapa dos riscos, propor medidas para amenizá-los ou eliminá-los.

É importante ressaltar aqui, que todos os trabalhadores que exerçam atividades laborais que coloquem suas vidas em risco, devem receber um adicional de **insalubridade e periculosidade**. Por isso, ao definir quais são esses riscos pela Cipa, é mais fácil para o empregador garantir o cumprimento desse direito trabalhista. Se quiser saber mais sobre o adicional de insalubridade e periculosidade, assista o vídeo abaixo.

Deste modo, as ações implementadas são acompanhadas com a certificação de que elas serão colocadas em prática e trarão os resultados esperados ou até mesmo melhores do que isso.

Por isso, os benefícios da Cipa são principalmente

- Observar e expor as condições de riscos nos ambientes de trabalho.

- Solicitar medidas para diminuir e extinguir os riscos existentes ou até mesmo neutralizá-los.

- Debater os acidentes ocorridos.

- Solicitar medidas que previnam acidentes parecidos e ainda, guiar os demais trabalhadores quanto à prevenção de futuros acidentes na **Sipat** (Semana Interna de Prevenção de Acidentes).

- Treinamento, já que a capacitação regulamentada pela NR 5 enriquece a experiência profissional do funcionário e melhora sua atuação no ambiente de trabalho. 🧠



**ESTÁ CHEGANDO A VEZ DE
SÃO JOSÉ DOS CAMPOS!**

10 de agosto de 2023
das 9h às 18h

AS INSCRIÇÕES JÁ ESTÃO ABERTAS

**CLIQUE PARA MAIS
INFORMAÇÕES**

Atenção: última chance para participar da 28ª CONVECON Regional

Após cinco edições que foram sucesso de público e crítica, a última edição da 28ª CONVECON Regional acontecerá em São José dos Campos, em 10 de agosto de 2023. Esta é a última oportunidade para aproveitar o maior evento contábil da região. As inscrições já estão abertas na página da CONVECON (www.convecon.com.br).

Com temas voltados a diversos segmentos da área contábil - liderança, tecnologia, finanças e ao ambiente de negócios, a 28ª CONVECON Regional traz um dia inteiro de conhecimentos, atividades culturais, networking e informações sobre as tendências da Contabilidade no mundo.

Esta é a última das seis edições da 28ª CONVECON Regional programadas para acontecer até o final de 2023. Foram organizadas três edições em 2022, nas cidades de Ribeirão Preto (8 de novembro), Campinas (29 de novembro) e Santos (8 de dezembro) e duas já realizadas em 2023, em Sorocaba, em 9 de fevereiro de 2023, e São José do Rio Preto, em 16 de junho.

“Cada edição regional se integra à edição estadual da 28ª CONVECON, pois contribui para a composição da grade da programação. Quem participa da CONVECON Regional vê, antes de todo mundo, o que está por vir”, explica a vice-presidente de Desenvolvimento Profissional do CRCSP, Flávia Augusto.

Flávia explica que a 28ª CONVECON Regional foi idealizada para que o maior número possível de profissionais e estudantes possam se atualizar. “O intuito da comissão organizadora é de promover realmente a democratização do conhecimento contábil, levando o maior evento de Contabilidade paulista a cada uma das regiões do estado”, revela a vice-presidente.

As convenções regionais antecipam o que está para vir na 28ª Convenção dos Profissionais da Contabilidade do Estado de São Paulo (CONVECON) estadual, que acontecerá de 16 a 18 de outubro de 2023, no Pro Magno Centro de Eventos, localizado na Avenida Professora Ida Kolb, 513 - Jardim das Laranjeiras, São Paulo-SP.



“Cada edição regional se integra à edição estadual da 28ª CONVECON, pois contribui para a composição da grade da programação”

Flávia Augusto - Vice-Presidente de Desenvolvimento Profissional do CRCSP

A delegada representante do CRCSP em São José dos Campos, Vera Lúcia dos Santos, também destaca a importância do evento e faz um convite aos profissionais da contabilidade e empresários da região: “O CRCSP está preparando em São José dos Campos um super evento, com assuntos atuais, relevantes e que irão proporcionar aos participantes uma percepção mais clara sobre o presente e o futuro da profissão contábil no Brasil e no mundo”.

A conselheira do CRCSP Eliane Maia lembra também sobre a importância do networking para a carreira: “Quando vamos para um evento como a 28ª CONVECON Regional São José dos Campos, encontramos pessoas de várias localidades e com experiências profissionais diferentes, com as quais podemos compartilhar informações, aprender e sair enriquecidos de um evento transformador como este”, ressalta a conselheira.

“O CRCSP está preparando em São José dos Campos um super evento, com assuntos atuais”

Vera Lúcia dos Santos
Delegada representante do CRCSP em São José dos Campos



“Quando vamos para um evento como a 28ª CONVECON Regional São José dos Campos, encontramos pessoas de várias localidades e com experiências profissionais diferentes”

Eliane Aparecida Maia - Conselheira do CRCSP



Não participou das edições anteriores da 28ª CONVECON Regional? Saiba como foi:



28ª CONVECON Regional Ribeirão Preto

Ribeirão Preto

Com o auditório lotado, aconteceu em 8 de novembro de 2022, no Centro Universitário Estácio, a 28ª CONVECON Regional Ribeirão Preto, com painéis que levaram o público a uma reflexão sobre o papel dos profissionais contábeis na atualidade.

Após a abertura, teve início a programação técnica do evento, com sete painéis sobre temas ligados aos mais diversos segmentos de atuação contábil e de gestão, entremeados por sorteios de brindes, dinâmicas especiais e intervenções artísticas, como a apresentação de balé do projeto cultural Saci Pererê, que promove oficinas artísticas e esportivas gratuitas em Ribeirão Preto. Para conhecer o projeto Saci Pererê, acesse [a página do projeto no Facebook](#).

Os temas da 28ª CONVECON Regional Ribeirão Preto foram:

“Juntos e Conectados: Perfis e Tendências na Profissão (Inovação, Tecnologia, Inteligência Artificial e Riscos)”;

“Análise e Resolução de Problemas no Ambiente Corporativo – Gestão de Conflitos e Oportunida-

des na Mediação Empresarial”. A atividade contou com uma dinâmica prática com a participação de membros da plateia;

“A Contabilidade no Agronegócio – Ativos Biológicos e Produtos Agrícolas: Mensuração do Valor Justo”;

“Liderança: Você é Líder! Reconheça seus Talentos com Base nas Principais Competências”;

“ESG na Prática: o Papel Estratégico do Contador no Processo, seus Impactos e Regulações”;

“Resiliência e Riscos: o que Isso Significa para seu Negócio”;

“O Mercado da Consultoria Contábil na Gestão Tributária – Inclusive na Recuperação”.



28ª CONVECON Regional Campinas

Campinas

A 28ª CONVECON Regional Campinas aconteceu em clima de alegria e confraternização, no dia 29 de novembro de 2022, no auditório da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Foi um dia intenso de muito conhecimento. Entre os sete painéis da programação, aconteceram apresentações culturais da Escola de Dança e Espaço Artístico e do Centro de Cultura e Arte da PUC-Campinas - NAE Dança.

Os temas dos painéis técnicos da 28ª CONVECON Regional Campinas foram:

“Liderança: Você é Líder! Reconheça seus Talentos com Base nas Principais Competências”;

“Planejamento Estratégico com Foco na Avaliação de Desempenho da Empresa”;

“Reestruturação Societária, Valuation”;

“ESG – Relatórios Corporativos: Tendência no Reporte de Sustentabilidade”;

“Prestígio de Ser Contador na Era do Conhecimento”;

“Contabilização de Doações e Subvenções Recebidas”;

“Análise de Dados (Logística e Visão Sistêmica) na Tomada de Decisão: Buscando Recursos Tecnológicos para Informações Precisas”.

Ações de arte, cultura e diversidade também estavam presentes na CONVECON Santos. O grupo de dança de mulheres que sofreram violência, “Empodere-se com Danny Martins”, apresentou alguns hits, alegrando a tarde dos profissionais da contabilidade.

Em seguida, foram abertos os painéis técnicos do evento, com os principais temas da área contábil:

“Contabilidade e Futebol: Paixão Nacional – Bate-Bola com o Santos Futebol Clube (SFC)”, mesa redonda com representantes da área contábil do Santos;

“Sucessão na Empresa Familiar”;

“Mundo Virtual na Contabilidade- Potencial para os Novos Negócios”;

“Desafios da Comunicação na Era Digital”;

“ESG – Resultados Positivos para os Negócios”;

“Os Desafios na Importação e Exportação Feitos por Empresas Brasileiras”.



28ª CONVECON Regional Santos

Santos

A 28ª CONVECON Regional de Santos ocorreu em 8 de dezembro de 2022. Com muita diversão e conhecimento, o evento reuniu 250 pessoas no auditório do Sesc Santos.



28ª CONVECON Regional Sorocaba

Sorocaba

Em ritmo de pré-Carnaval, 415 profissionais da contabilidade, estudantes e demais interessados participaram da 28ª CONVECON Regional Sorocaba, em 9 de fevereiro de 2023. As atividades foram realizadas no Parque Tecnológico de Sorocaba. ▶

O piloto Átila Abreu, vencedor de diversas premiações de kart e stock car, também participou da 28ª CONVECON Regional Sorocaba e falou sobre como os profissionais da contabilidade podem orientar seus clientes sobre a possibilidade de deduzir doações a projetos de incentivo ao esporte do Imposto de Renda, sem qualquer ônus para o doador.

Após a abertura, o público acompanhou a programação técnica e interativa da 28ª CONVECON Regional Sorocaba, com os painéis:

“Motivação – Gestão do Tempo e Melhor Performance na Vida Pessoal e Profissional”;

“Reflexo das Novas Normas de Contabilidade Voltadas para as Micro e Pequenas a Partir de 2023”;

“Holding Familiar: Aspectos Societários, Sucessórios, Tributários e Contábeis”;

“Gestão de Conflitos e Oportunidades para Nós Contadores na Mediação Empresarial”;

“O Papel dos Contadores nos Conselhos de Administração e Fiscal – Perfil e Mercado de Trabalho”;

“Relatório de Fiscalização da RFB 2022: o que Podemos Aprender e Como nos Prevenir para 2023.”

São José do Rio Preto

Além de muito conhecimento e atualização, os participantes da 28ª CONVECON Regional São José do Rio Preto contaram com um dia de muita diversão em, 16 de junho, com o “Arraiá da Contabilidade”. As atividades foram realizadas no Teatro Unip JK.

Os temas da 28ª CONVECON Regional São José do Rio Preto foram:

“Modelo Disney: Estratégia de Atendimento de Alto Impacto”;

“Serviços para Agronegócio: Consultoria ou Novo Nicho de Negócio”;

“Consultorias Técnicas Privativas do Profissional da Contabilidade: Perícias Judiciais e Extrajudiciais e Assistência a Conselhos Fiscais de S.A.”;

“Novas Normas Contábeis para PMES, Efeitos Práticos e Modelos”;

“Recuperação de Créditos Tributários: Oportunidades, Possibilidades e Riscos Envolvidos”.



Comunicação CRCSP

28ª CONVECON

Ainda é possível aproveitar o lote promocional de inscrições para a 28ª CONVECON estadual, que acontecerá de 16 a 18 de outubro de 2023, no Centro de Eventos Pro Magno, localizado na Avenida Professora Ida Kolb, 513 - Jardim das Laranjeiras, São Paulo-SP.

A CONVECON acontece a cada dois anos e é realizada pelo Instituto Paulista de Contabilidade (IPC), organizada pelo CRCSP e pelas Entidades Contábeis do Estado de São Paulo, com o apoio de Entidades Contábeis Nacionais, como o Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Além do lote promocional, há descontos para estudantes e para inscrições em lote. Confira todas as informações e garanta sua vaga no maior evento contábil do Estado de São Paulo [na página da 28ª CONVECON](#). 📌



Inscrições abertas para a 28ª CONVECON

Contabilidade e a diversidade: uma conta positiva para a sociedade

José Aparecido Maion*

E sabido como os conceitos de sustentabilidade e governança, embarcados na sigla ESG (*Environmental, Social and Governance*, em inglês - ASG Ambiental, Social e Governança, em português), estão impactando o setor da Contabilidade. Em junho, mês em que celebramos o orgulho LGBTQIA+ e a luta contra a discriminação, o tema que nos toca é o da diversidade e como o mundo do trabalho lida com questões sexuais, de raça, inclusão e a luta contra o preconceito.

Por que a diversidade é importante para a Contabilidade? Como setor atuante do mercado, seja público ou privado, de micro e pequenas a grandes S.A. em todas as regiões e localidades, a Contabilidade é formada por pessoas, com talentos, opiniões e características diversas. Diante disso, tratar da diversidade em nossa área do conhecimento nos traz a conscientização de que precisamos ter respeito pelas diferenças no ambiente de trabalho e entre colegas de profissão.

Além do respeito, a diversidade destaca a importância da representatividade e de como exemplos contribuem para a formação de uma sociedade mais inclusiva e

alinhada com os ideais de justiça e compromisso com a igualdade do século XXI. Tudo isso somado, resulta em melhores condições sociais e trabalhistas, favorecendo a geração e a retenção de talentos dentro das empresas.

A diversidade também favorece as empresas por meio da pluralidade. A reunião de diversas pessoas, cada qual com suas opiniões, vivências e características contribui para a inovação, uma vez que pontos de vista e experiências variadas possibilitam abordagens e soluções diferentes aos problemas enfrentados no dia a dia dos negócios. Essa pluralidade igualmente propicia a troca de ideias e conhecimento nos locais de trabalho, ao tirar as pessoas de suas “bolhas de convivência”, e expô-las a outras realidades, expandindo seus horizontes. Nessa conta, todo mundo sai ganhando – pessoal e profissionalmente.

O tema é tão importante, que de acordo com uma pesquisa publicada neste ano pela companhia Korn Ferry, focada em gestão de pessoas, cerca de 85% das empresas brasileiras ouvidas pelo estudo aceleraram as ações de diversidade em seus negócios, nos últimos 12 meses. Um número significativo, que demonstra o

interesse dos gestores e empresários em aumentar a diversidade e a inclusão no âmbito corporativo.

Apesar desse esforço, um outro levantamento, da mesma empresa, mostra que apenas 14% dos entrevistados consideram suas políticas e ações de diversidade como ‘muito efetivas’. Esse cenário se deve ao grande volume de desafios que precisam ser superados para criar e manter ambientes de trabalho realmente diversos, inclusivos e capazes de prover verdadeiras experiências positivas a todos os colaboradores.

Com essa visão, o Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP), por meio da sua Comissão ASG, incentiva e trabalha pela diversidade, com o objetivo de ajudar empresários e profissionais da contabilidade a conhecerem e praticarem ações em suas rotinas, bem como aplicar as melhores práticas em gestão de pessoas

Afinal, em um ambiente diverso é que devem reinar o respeito e a equidade.



*José Aparecido Maion é presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP).