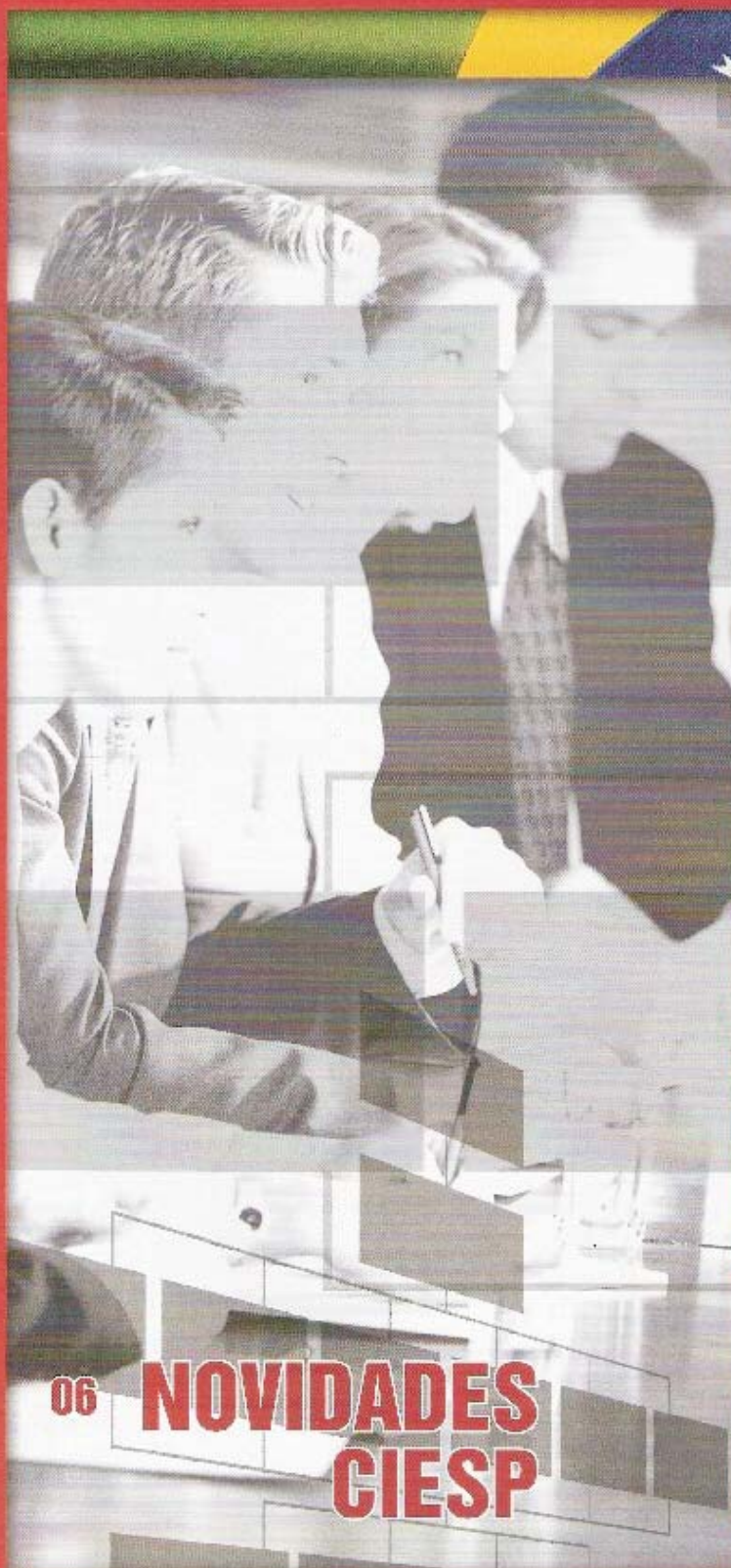


CIESP

Diretoria Regional
de Campinas

HOJE

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 68 - JANEIRO 2005

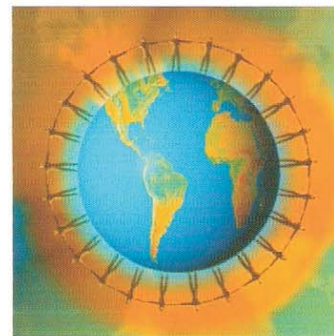


**06 NOVIDADES
CIESP**

**07 "O BRASIL
PRECISA
SER MAIS
RESPONSÁVEL",
AFIRMA DIRETOR
TITULAR**

MATÉRIAS

- 04 RESULTADO DE 2004 EM VIRACOPOS TRAZ UMA PERSPECTIVA POSITIVA PARA 2005
- 05 COBRANÇA PELO USO DA ÁGUA É RECONHECIDA COMO UM INSTRUMENTO DE GESTÃO
- 09 TROFÉU FÊNIX, RESULTADO DE UMA PARCERIA
- 12 O BOM RETORNO DE UM LUCRO



MENSAGEM DHO

Novo ano, nova gestão, e a marca do Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) do CIESP-Campinas será se aproximar dos associados - o dono do negócio e do profissional de Recursos Humanos. Temos duas grandes missões: a implantação da Certificação em Gestão de Pessoas visando a contribuir com o associado nos processos de RH e a realização da pesquisa sobre Sucessão Empresarial.

Assim, nessa nova etapa, estaremos dividindo as edições deste Encarte em duas fases: a primeira com uma seqüência de artigos introdutórios de nossa pesquisa intitulada Aspectos da Transição do Comando em Empresas Familiares: Retrato das Pessoas Envolvidas no Processo Sucessório da

Região de Campinas e a segunda fase com matérias de interesse geral.

Contamos com sua participação. Envie comentários, sugestões e dúvidas para que possamos cumprir nossa missão de:

- Ser ouvidor das empresas associadas à Regional Campinas;
- Elaborar recomendações aos empresários / RH;
- Elaborar projetos em prol dos associados;
- Promover ações que resultem no crescimento do negócio/lucro.

*Raquel Kussama,
coordenadora do Grupo DHO*

SUCESSÃO FAMILIAR - 1ª PARTE

Situações Comuns nos Processos de Sucessão nas Sociedades Familiares

Percebemos alguns pontos críticos no processo de sucessão, em que nos deparamos com:

- O despreparo do detentor do poder, o dono do negócio;
- Ser dono do negócio como o primeiro emprego;
- A reação desinteressada em passar o poder e o despreparo e o desinteresse do sucessor;
- A forte pressão familiar como garantia da manutenção do negócio e sobrevivência do capital.

Quais são os motivos dessas situações?

Seja qual for a situação, ela sempre tem dois lados. Quando falamos em sucessão, a primeira coisa que o dono do poder pensa é em seu envelhecimento e no desligamento do que foi construído ao longo de sua vida. No caso do futuro sucessor, vem à sua mente a imposição familiar; e, dessa forma, há a reação contrária, repelindo a idéia sem haver uma análise crítica da situação e das reais possibilidades vislumbradas neste momento.

A transmissão do poder está vinculada, na

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional, e Sílvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

maioria das vezes, às questões futuras, desconhecidas. A insegurança advém da falta de conhecimento no desempenho das funções, assim como do despreparo emocional em relação à frustração nas expectativas da família, na dificuldade em atingir os mesmos resultados obtidos até então. A comparação da competência profissional perante os familiares assusta qualquer indivíduo que zela pela sua auto-estima.

Essa situação demandará uma sobrecarga e uma grande dose de avaliações e concessões de

ambos os lados, nos quais o dono e o sucessor do poder deverão estar dispostos a rumar para o mesmo lado, podendo uma ajuda especializada externa ser de grande valia para o momento em questão.

É preciso planejar e enfrentar as situações com percepções corretas e sem sentimentos, para que o processo de sucessão seja realizado sem traumas pelas pessoas e pela empresa. Somente assim o negócio permanece sem riscos!

Grupo DHO

ACE-18, ALADI, NAFTA, U.E., ALC: ISSO É COMÉRCIO EXTERIOR

Empresa Nacional: Como Exportar? Quais os Primeiros Passos?

A exportação não pode ser um acidente de percurso para o empresário. É preciso decisão estruturada, pois envolve aspectos industriais e culturais da empresa. A internacionalização é uma mudança de postura e não simplesmente a venda de um produto no mercado externo.

O início é o planejamento estratégico, Marketing Internacional, que, pela análise da capacidade empresarial, orienta a empresa nas mudanças necessárias ao alcance dos padrões de competitividade mundial. O profissional habilitado para isso é o *Trader*, que significa comerciante, negociante. *Trader* tem de ter competência para pensar nas questões do negócio visando a garantir o sucesso das operações da empresa no exterior.

A função do *Trader* não é exclusivamente saber falar mais de um idioma e vender o produto no mercado externo, mas saber avaliar o momento de

se entrar em um determinado país, definindo a estratégia de venda de acordo com as características do mercado, os recursos disponíveis pela empresa brasileira e o parceiro no exterior, respaldando-se na legislação local, nos acordos comerciais internacionais, para que a exportação seja uma fonte contínua de receita à empresa.

Se vender fosse algo tão fácil, as empresas não possuiriam equipes de vendas estruturadas, definindo condições e estratégias diferentes para cada região do Brasil, de acordo com a cultura e as condições locais. Ao pensar em mercado externo, os cuidados devem ser redobrados.

**Thomas Fiedler de Moraes - Diretor
Maseri e Moraes Consultoria
em Comércio Exterior Ltda.**

Patrocínio



MOTOROLA

intelligence everywhere™

NOVIDADES CIESP

O CIESP-Campinas começa 2005 com muito ânimo e trabalho. Mudanças na estrutura funcional da Regional foram oficializadas. Hoje, fazem parte do organograma o Departamento de Comércio Exterior e o de Meio Ambiente, o Conselho Jurídico e o Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO). Exceto o Conselho Jurídico, os departamentos e o grupo mantêm seus objetivos iniciais praticados na gestão anterior e agregam novos projetos, novos desafios. A grande novidade é o Conselho Jurídico que vem com a missão de debater teses municipais, estaduais e federais e direcionar suas conclusões, com suas defesas, às esferas responsáveis.

O Conselho conta com a participação de advogados especialistas nas seguintes áreas jurídicas: civil, comercial, direito ambiental, direito internacional, trabalhista e tributária. Segundo Luiz Alberto Soares Souza, diretor titular da Regional e presidente do Conselho, essa soma de conhecimentos permitirá que as discussões sejam feitas com mais qualidade, resultando em uma única tese com grande respaldo jurídico. “O foco é debater questões importantes à Indústria que precisam de uma nova posição. Vamos detectar problemas e buscar as soluções, que, ao serem encontradas, serão levadas à esfera responsável, ou seja, daremos o encaminhamento político”, explica. Os advogados se posicionarão a respeito dos assuntos referentes às suas respectivas áreas de atuação. “O nosso foco será bastante dinâmico e pró-ativo. Um de nossos trabalhos, por exemplo, será avaliar a carga tributária praticada atualmente com base em um mapeamento da Região Metropolitana de Campinas”, complementa o advogado Orlando Bueno, membro do Conselho. Confira abaixo quem faz parte desse Conselho.



Representantes CIESP-Campinas / Diretoria, Comércio Exterior, Meio Ambiente, Jurídico, Gestão de Negócios e DHO

ORGANOGRAMA



Neste ano, o que não falta é vontade de fazer o melhor ao associado CIESP. O Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional do CIESP-Campinas, consolidado na gestão anterior, entra em 2005 com os olhares convergidos à gestão de pessoas e à sucessão empresarial. O projeto “Certificação dos Processos e Procedimentos em Gestão de Pessoas”, desenvolvido pelo grupo em 2004, será implementado nesta gestão, e uma pesquisa para conhecer a problemática da sucessão empresarial será elaborada. “Chegou a hora de nos aproximarmos ainda mais dos associados, empresários e profissionais de Recursos Humanos. Reuniões, *happy hours*, palestras e outros eventos deverão ser agendados a fim de propiciar momentos de troca de experiências e enriquecimento profissional”, deseja a coordenadora do DHO, Raquel Kussama.

Saiba quem está na coordenação do grupo:

Coordenação Geral:

Raquel Kussama - LEXDUS Estratégias de Pessoas & Negócios

Silvia Luna - ICAPE

Membros da Coordenação:

Eduardo Pellegrina - Motorola

José Floro Barros - Floro Gerenciamento de Carreira

Osvaldo Amorim - VIMS Assessoria em Qualidade de Vida

Roseli Santiago - Têxtil Assef Maluf

Outra responsabilidade importante da Regional neste novo ano é sua atuação no Grupo 6 do CIESP. De acordo com o plano de gestão do presidente da entidade, Claudio Vaz, foram criados em novembro do ano passado 10 Grupos Regionais que já estão e estarão em forte sintonia com a sede no decorrer dos três anos. "Queremos descentralizar as nossas ações, e esses grupos contribuirão para isso. Por meio deles, vamos estar mais próximos das necessidades específicas das diretorias do CIESP. Levaremos a nossa equipe às sedes das regionais e, então, faremos reuniões não apenas com os diretores, mas também com os associados e conselheiros para conhecer as demandas e planejar ações. Programas locais deverão ser formatados e colocados em prática. Ir ao interior é extremamente importante, pois é onde as coisas acontecem", afirma Vaz.

A escolha dos coordenadores dos grupos foi bastante democrática, por meio de votação, o que deixa esse trabalho ainda mais transparente. No caso do Grupo 6, do qual participam as diretorias de Campinas, Indaiatuba e Sorocaba, quem recebeu os votos do grupo foi o diretor titular de Campinas, Luiz Alberto Soares Souza. "Eu fiquei muito satisfeito com a colocação dos meus pares de Indaiatuba e Sorocaba. Acredito que não foi o meu nome o motivo maior para essa escolha, mas, sim, a forte representatividade da própria Regional de Campinas, além da pujança da RMC", salienta Soares Souza.

A Gestão de Negócios do CIESP-Campinas, uma das plataformas da Diretoria, acrescentou mais um desafio em seu objetivo após essa iniciativa dos grupos regionais tomada por São Paulo. Agora, além de gerar negócios entre os associados da Regional, deseja-se estender essa oportunidade para associados CIESP de outras diretorias, em especial, as do Grupo 6. "Nossa intenção é realizar grandes Feiras de Negócios não só com os associados de Campinas, mas também com associados de outras regionais, para multiplicar os negócios a serem gerados", comenta Soares Souza.

Hoje, o CIESP tem aproximadamente 9000 associados no total. De acordo com Vaz, a força da entidade está ligada diretamente à participação desses associados e não à quantidade numérica do quadro associativo, por isso, "participar é fundamental". Para estimular ainda mais esse envolvimento, vêm mais novidades por aí. O Estatuto do CIESP passará por profundas mudanças, segundo Vaz, que acarretarão ganhos aos associados, à entidade. "O Estatuto vigente tem 10 anos e há muitas coisas que estão desatualizadas. Em relação às Assembleias Gerais, por exemplo, o Estatuto prevê que todas ocorram em nossa sede. Considerando a nossa política de gestão, essa cláusula não é viável, pois faz com que os fóruns percam a sua força, tenham quorum pequeno. E nós não queremos isso, queremos, sim, ser a soma das 41 regionais, estimular a participação e ampliar a democracia nas decisões."

São vários os assuntos discutidos pelo CIESP e que precisam contar com a participação dos associados, entre eles está a Reforma Tributária. A entidade já possui várias propostas para a Reforma visando à sua simplificação, à unificação de tributos, ao apoio a micro, pequenas e médias empresas em especial e à desoneração dos investimentos e das exportações. De acordo com Vaz, está previsto para março deste ano um Fórum CIESP da Reforma Tributária, para discussão das propostas. Enfim, 2005 está cheio de novidades e boas ações programadas. Acompanhe!! ☺

MATÉRIA DE CAPA

ECONOMIA

"O Brasil precisa ser mais responsável", afirma diretor titular

"O BRASIL PRECISA SER MAIS RESPONSÁVEL", AFIRMA DIRETOR TITULAR

O ano de 2005 começou, e preocupações o acompanham. Mesmo estando otimista, o CIESP-Campinas enxerga a necessidade urgente de que algumas medidas sejam tomadas pelo Governo Federal. Com a política econômica que vem sendo adotada nos últimos meses, é impossível — segundo o diretor titular do CIESP-Campinas, Luiz Alberto Soares Souza — acreditar que o Brasil terá um crescimento de 5% em 2005. "Nós até estamos prevendo um crescimento para a Indústria da região em torno de 3,5% neste ano, se tudo continuar como está. Mas é importante ressaltar que crescimento sem infra-estrutura não existe." Em entrevista concedida à Revista Hoje, Soares Souza

responde:

HOJE: Quais são os principais problemas que o setor industrial está enxergando?

SOARES SOUZA: Temos dois grandes problemas que estão nos deixando extremamente preocupados. O primeiro é a pontualidade do dólar abaixo de R\$ 2,80. Essa queda acaba incentivando a importação, e, com isso, pode acontecer de fato a substituição de produtos nacionais num futuro próximo, o que representa uma certa queda nos empregos. Além disso, podemos perceber que um fluxo de capital muito grande está vindo ao