

PRÊMIO GLP DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA
EDIÇÃO 2024



TÍTULO: APLICAÇÃO DA LEI DO BEM PARA ALAVANCAGEM DA INOVAÇÃO NO SETOR DO GLP

CATEGORIA: GESTÃO

PARTICIPANTES:

Leonardo Francisco Silva - leonardo.silva@copaenergia.com.br
Thaís da Silva Sant'anna - thais.santana@copaenergia.com.br
Natália de Almeida Menezes - natalia.menezes@copaenergia.com.br
Marcos Antônio dos Santos - marcosantonio.santos@copaenergia.com.br
Marcel Stefano Zola Ramin - marcel.ramin@copaenergia.com.br
Otávio Augusto Thomé - otavio.thome@copaenergia.com.br
Filipe Mendonça Ferlini - filipe.ferlini@copaenergia.com.br
James Rodrigues dos Santos - james.santos@copaenergia.com.br
Janaina de Barros Ferreira Amador - janaina.amador@copaenergia.com.br
José Antônio Ferreira - jose.ferreira@copaenergia.com.br
Nilson Dias Ribeiro da Silva - Nilson Dias Ribeiro da Silva
Claudio Murad Rosa - claudio.rosa@copaenergia.com.br



1. HISTÓRICO DA EMPRESA

A Copagaz foi fundada em 1955 em Campo Grande por Ueze Elias Zahran, um visionário que apostou no gás de cozinha em uma época na qual o Brasil dava os primeiros passos na produção de GLP. No início, o produto vinha de São Paulo de trem em dois tanques com capacidade de quatro toneladas para ser envasado na futura capital sul-mato-grossense. O empresário então abriu uma engarrafadora em Socorro (SP), de onde conseguia despachar 800 botijões (11 toneladas) por dia. A partir daí o negócio deslançou, até a empresa se tornar uma das maiores distribuidoras de gás do país, com operações em diversos estados.

A Liquigás foi criada na Itália após a Segunda Guerra Mundial e chegou ao Brasil em 1953. Com sede em São Paulo, começou as operações de envase e distribuição na refinaria de Mataripe (BA) e em 1959 inaugurou o Centro Operativo de Capuava (SP). Depois de se expandir pelas regiões Sudeste e Sul, foi comprada pela Agip em 1981 e entrou nos mercados do Norte e Nordeste por meio de aquisição de outras distribuidoras. Em 2004, passou a ser controlada pela Petrobras, que a vendeu em 2019 para a Copagaz, em uma transação concluída no ano seguinte com a aprovação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).



Em 2020 tornou-se realidade o sonho do fundador da Copagaz, Ueze Zahran com a aquisição da Liquigás pela Copagaz. Desta fusão surgiu a Copa Energia, líder de engarrafamento, comercialização e distribuição de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) no Brasil e América Latina como um todo.



2. INTRODUÇÃO

A Lei do Bem é fundamentada na Lei nº 11.196 de 2005, que é uma iniciativa do governo brasileiro que visa estimular o desenvolvimento de atividades e projetos de inovação tecnológica no país. Através de incentivos fiscais, o programa incentiva empresas a investir em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I), proporcionando benefícios significativos para o crescimento e a competitividade do mercado nacional.

A Lei do Bem oferece às empresas a possibilidade de reduzir a alíquota do Imposto de Renda (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) sobre o Lucro Real, com base em seus gastos em projeto de PD&I (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação).

Para atender à Lei, é necessário que os projetos atendam alguns critérios específicos, como:

- Criação ou melhorias de um produto;
- Criação ou melhorias no processo de produção, administrativo ou gerencial;
- Criação ou melhorias no serviço prestado ao cliente;
- Criação ou melhorias de sistemas

Os desafios a serem superados são:

- Mapear, em todas as 54 unidades da companhia, as iniciativas e projetos de criação ou melhorias de processos que estão em desenvolvimento e que se enquadram na Lei do Bem;
- Fazer o gerenciamento dos projetos acompanhando as despesas e horas de cada colaborador que se dedicou durante o desenvolvimento do projeto.

3. OBJETIVO DO PROGRAMA DE GESTÃO LEI DO BEM

O objetivo principal do programa é identificar, analisar e enquadrar os projetos da companhia que estão em desenvolvimento, além de estimular o desenvolvimento de novos projetos inovadores. Essa análise deve ser feita de forma criteriosa e detalhada, garantindo que os projetos atendam aos requisitos da lei e que os benefícios fiscais sejam aproveitados em sua totalidade.

4. METODOLOGIA DO PROGRAMA LEI DO BEM

O programa Lei do Bem foi estruturado para mapear e enquadrar projetos inovadores visando maximizar os benefícios fiscais proporcionados pela legislação. A metodologia adotada foi cuidadosamente planejada para garantir a participação e o engajamento de



todos os *stakeholders* envolvidos. A seguir, estão detalhadas as etapas principais do processo.

4.1. Formação do Grupo de Trabalho

Iniciou-se com a constituição de um grupo de trabalho multidisciplinar, composto por representantes das principais áreas envolvidas como a área de inovação, responsável por gerenciar o programa; a área de contabilidade, responsável por fornecer informações contábeis e contabilizar o benefício da Lei do Bem no IRPJ e CSLL; e a área de recursos humanos, responsável por fornecer informações de pessoal para o cálculo do benefício. Esse grupo foi fundamental para garantir que todas as perspectivas e conhecimentos sobre os projetos fossem considerados.

4.2. Reunião de Kick-off

Realizou-se uma reunião de kick-off, onde foi apresentado o programa a todos os colaboradores. Essa reunião teve como objetivo esclarecer os objetivos da Lei do Bem, explicar a importância do mapeamento dos projetos e alinhar as responsabilidades, atividades e prazos. Durante o encontro, promoveu-se um espaço para perguntas e respostas, assegurando que todos os colaboradores compreendessem o escopo e os benefícios do programa.

4.3. Divulgação de Inscrição dos Projetos

Para mapear os projetos em desenvolvimento em toda a companhia, foi feita a divulgação por e-mail e como descanso de tela nos computadores com um QR Code onde direcionava para preencher um formulário com informações básicas dos projetos. Em posse dessas informações, realizou-se uma pré-avaliação e após, uma rápida reunião para avaliar o enquadramento do projeto.

4.4. Compartilhamento de Informações

Após o enquadramento do projeto, estabeleceu-se um canal de comunicação com e-mail exclusivo para o programa, onde os colaboradores puderam compartilhar informações sobre os projetos em andamento e tirar dúvidas. Em uma planilha de Excel compartilhada no Sharepoint, como mostram as imagens 1 e 2, a cada fechamento de apuração de impostos, realizava-se o preenchimento da planilha com os gastos efetivados no período de cada projeto bem como as horas investidas de cada colaborador no



desenvolvimento do projeto. A consultoria, com o acesso aos arquivos, consolidava as informações para realizar o cálculo do benefício.

4	Quem deve apontar? Todos os colaboradores CLT que atuam no projeto.																			
5	Qual o benefício? Aporte todas as horas autorizadas em todas as atividades do projeto: estudos, pesquisa, desenvolvimento, testes, gestão técnica, reuniões, treinamentos, etc.																			
6	Quando apontar? Considere a data de início e término do projeto, a data de admissão e demissão dos colaboradores, e o período de férias.																			
7	Fase do Projeto																			
8	1º TRIMESTRE																			
9	2º TRIMESTRE																			
10	3º TRIMESTRE																			
11	4º TRIMESTRE																			
12	Inserir o nome do projeto na empresa																			
13	Inserir o número da matrícula do colaborador																			
14	Inserir o nome completo do colaborador																			
15	Inserir o e-mail do colaborador caso não tenha a matrícula																			
16	Inserir a escolaridade do colaborador																			
17	Detalhe as principais atividades realizadas pelo colaborador no projeto																			
18	Inserir o % de dedicação ou número de horas dedicadas em cada mês																			
19	Nome do Projeto (Obrigatório)	Matrícula (Obrigatório)	Nome do Colaborador (Obrigatório)	Email	Escolaridade	Atividades	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total	
12																				0%
13																				0%
14																				0%
15																				0%
16																				0%
17																				0%

Figura 1: Planilha de apontamento de horas dos colaboradores envolvidos nos projetos enquadrados.

1	LEI DO BEM DISPÊNDIOS POR PROJETO															
2	Instruções de preenchimento															
3	Número sequencial															
4	Inserir nome da empresa que foi responsável pelo pagamento do dispêndio															
5	Inserir área de empresa cujo o dispêndio foi originado															
6	Inserir nome do projeto na empresa															
7	Centro de custo onde o dispêndio foi pago originalmente															
8	Nome do fornecedor															
9	CNPJ do fornecedor															
10	Detalhamento do serviço ou material adquirido buscando justificar sua necessidade no projeto															
11	Número da NF emitida pelo fornecedor															
12	Valor em reais															
13	Data de emissão da NF															
14	nº do lançamento da NF															
15	Favor indicar o número da classe de custo ou conta contábil onde o dispêndio foi pago originalmente para rastreabilidade junto a contabilidade.															
16	#	Empresa	Área	Nome do Projeto	Centro de Custo	Fornecedor	CNPJ	Descrição da despesa	nº Nota Fiscal	Valor	Data NF	nº documento contábil Obrigatório	Contabilização			
17	1															
18	2															
19	3															
20	4															
21	5															
22	6															
23	7															
24	8															
25	9															
26	10															

Figura 2: Planilha de apontamento dos dispêndios efetuados para o desenvolvimento do projeto.

4.5. Engajamento e Apoio dos Colaboradores

Promoveu-se campanhas internas para engajar os colaboradores, apresentando os resultados obtidos e os impactos positivos que a Lei do Bem trouxe para a companhia. Promoveu-se uma bonificação para a área mais engajada no programa garantindo um retorno do benefício para a área reinvestir em seus projetos. A participação ativa de todos foi incentivada, com o objetivo de criar um ambiente de apoio mútuo e colaboração.

4.6. Integração entre Áreas

A integração entre as diferentes áreas da empresa foi um dos pilares da nossa metodologia. Realizou-se reuniões regulares entre os membros do grupo de trabalho e representantes das áreas envolvidas promovendo um alinhamento sobre os prazos e os próximos passos. Essa sinergia foi crucial para garantir o resultado dentro do prazo de apuração de impostos e considerando o benefício na apuração.



4.7. Apoio de Consultoria Especializada

Por fim, contou-se com o apoio de uma empresa de consultoria especializada na Lei do Bem. Essa parceria trouxe expertise adicional, permitindo uma análise mais detalhada dos projetos e garantindo que nossos projetos estivessem em conformidade com a legislação. Os consultores também ofereceram treinamentos e workshops para capacitar os colaboradores na identificação e elaboração de projetos elegíveis.

5. RESULTADOS

Os resultados obtidos com a aplicação do Programa Lei do Bem demonstram um avanço significativo no incentivo à inovação e ao desenvolvimento tecnológico. Desde o início do programa, iniciado no ano de 2023, foram enquadrados 21 projetos, abrangendo 8 áreas estratégicas.

A compensação financeira resultante foi de 16% do valor líquido investido nos projetos, recuperada através de descontos no pagamento de impostos (IRPJ e CSLL). Essa economia não apenas reforça a capacidade de investimento em novas iniciativas, mas também potencializa a competitividade no mercado.

6. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos ressaltam o impacto positivo do Programa Lei do Bem que demonstra um significativo fortalecimento da cultura de inovação na companhia. A diversidade de projetos e a colaboração entre as diferentes áreas evidenciam o comprometimento com o avanço tecnológico, melhoria contínua e inovação.

Como próximos passos, a empresa está estruturando uma governança robusta, que delineará o fluxo do processo, os papéis e as responsabilidades de cada envolvido. Além disso, será desenvolvida uma estratégia de bonificação para as áreas engajadas, visando institucionalizar o programa e garantir que a inovação se torne parte integrante da nossa cultura organizacional.

Com essas medidas, espera-se maximizar os ganhos proporcionados pelo programa, assegurando que as iniciativas inovadoras se perpetuem e contribuam de forma sustentável para o crescimento e competitividade da companhia. O compromisso com a inovação é um pilar essencial para o futuro, e a institucionalização desse programa será um passo fundamental nessa jornada.

