Manchete Semanal eletrônica

Publicação do Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis
do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo.

Importante veículo de atualização e capacitação profissional, amplamente discutido e estudado nas reuniões do Centro de Estudos.

nº 42/2017
25 de outubro de 2017

Expediente

Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis

Diretoria
Presidente: José Leonardo de Lacerda
Vice-presidente: Takeru Horikoshi
1º secretário: Antonio Inácio Barbosa
2º secretário: José Roberto Soares dos Anjos
3º secretário: Aluisio Guedes Silva
4º secretário: Marcio Augusto Dias Longo
Assessor Jurídico: Dr. Ernesto das Candeias
Consultor Jurídico: Dr. Alberto Batista da Silva Junior

Coordenação em São Bernardo do Campo
Coordenadora: Marly Momesso Oliveira
Vice-coordenador: Marcelo Muzy do Espírito Santo
Secretária: Teresinha Maria de Brito Koide

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo
Gestão 2017-2019

Diretores Efetivos
Presidente: Antonio Eugenio Cecchinato
Vice-Presidente: Geraldo Carlos Lima
Diretor Financeiro: Antonio Sofia
Vice-Diretor Financeiro: Dorival Fontes de Almeida
Diretora Secretária: Teresinha Maria de Brito Koide
Vice-Diretor Secretário: Milton Medeiros de Souza
Diretor Cultural: Claudinei Tonon
Vice-Diretor Cultural: Nobuya Yomura
Diretor Social: José Roberto Soares dos Anjos

Diretores Suplentes
Carolina Tancredi de Carvalho
Celina Coutinho
Deise Pinheiro
Edna Magda Ferreira Góes
Fernando Correia da Silva
Josimar Santos Alves
Luis Gustavo de Souza e Oliveira
Marina Kazue Tanoue Suzuki
Takeru Horikoshi

Conselheiros Fiscais Efetivos
Edmundo José dos Santos
Silvio Lopes Carvalho
Vitor Luis Trevisan

Conselheiros Fiscais Suplentes
Francisco Montoia Rocha
Lucio Francisco da Silva
Paulo Cesar Pierre Braga

SINDCONT-SP
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO
Praça Ramos de Azevedo, 202 - São Paulo - SP - CEP 01037-010
Tel.: (11) 3224-5100 - Fax: 3223-2390
www.sindcontsp.org.br

Base Territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo e Taboão da Serra.

Sumário

SUMÁRIO **2**

1.00 ASSUNTOS FEDERAIS **4**

1.01 FGTS E GEFIP 4
RESOLUÇÃO CCFGTS N° 863, DE 22 DE AGOSTO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017) *4*
CONSIDERANDO a publicação Referenda a Resolução n° 859, de 10 de agosto de 2017, editada ad referendum do Conselho Curador do FGTS. 4
1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS 4
RESOLUÇÃO CONTRAN N° 701, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017) *4*
Dispõe sobre os requisitos obrigatórios de segurança para circulação de veículos que transportem produtos siderúrgicos. 4
RESOLUÇÃO CONTRAN N° 705, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017) *10*
Acrescenta o art. 6°-A à Resolução CONTRAN n° 168, de 14 de dezembro de 2004, que estabelece Normas e Procedimentos para a formação de condutores de veículos automotores e elétricos, a realização dos exames, a expedição de documentos de habilitação, os cursos de formação, especializados, de reciclagem e dá outras providências. 10
INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB N° 1.751, DE 16 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017) *11*
Dispõe sobre a permissão de acesso do contribuinte aos serviços disponíveis no Atendimento Virtual (e-CAC) da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB). 11
INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/PRES N° 089, DE 18 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 19.10.2017) *12*
Altera a Instrução Normativa INSS/PRES n° 28, de 16 de maio de 2008. 12
ATO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL N° 055, DE 17 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017) *13*
PRORROGADA MP N° 797/2017 SOBRE A MOVIMENTAÇÃO DO SALDO DAS CONTAS DO PIS/PASEP 13
ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COFIS N° 067, DE 11 DE OUTUBRO DE 2017 -(DOU de 20.10.2017) *13*
Institui formulário digital para a solicitação de acompanhamento fiscal de destruição de bens. 13
ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COSIT N° 037, DE 16 DE OUTUBRO DE 2017 -(Publicado no sítio da RFB na internet em 18/10/2017.) *14*
Divulga o valor do dólar dos Estados Unidos da América para efeito da apuração da base de cálculo do imposto sobre a renda, no caso de rendimentos recebidos de fontes situadas no exterior, no mês de novembro de 2017. 14

2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS **14**

2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS 14
COMUNICADO CAT N° 023, DE 18 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOE de 19.10.2017) *14*
Esclarece sobre os procedimentos a serem observados, a partir de 01-01-2018, para o cálculo do imposto a recolher por substituição tributária, em relação aos bens e mercadorias destinados a uso, consumo ou ativo imobilizado do adquirente, na hipótese em que este e o respectivo substituto tributário estejam localizados em diferentes unidades da Federação. 14

3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS **15**

3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS 15
INSTRUÇÃO NORMATIVA SF/SUREM N° 019, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOM de 11.10.2017) *15*
Estabelece procedimentos para a emissão de Nota Fiscal de Serviços Eletrônica - NFS-e quando da prestação de serviços de agenciamento ou intermediação de programas de turismo, passeios, viagens, excursões, hospedagens e congêneres. 15

4.00 ASSUNTOS DIVERSOS **16**

4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS 16
O Poder do Erro *16*
RFB altera regras para outorga de poderes para acesso aos serviços do e-CAC *16*
Cuidados que as empresas devem ter ao contratar expatriados *17*
Simples Nacional versão 2018: será que vale a pena? *19*
Avaliação de Empresas - e a importância da Contabilidade *20*
Golpe do 14º salário no WhatsApp atinge 770 mil brasileiros *23*

CFC divulga comunicado à Classe Contábil *23*
Juízes dizem que mudança na CLT trará incertezas. *24*
Maioria das empresas não tem iniciativas de igualdade de gênero. *26*
Cargos estratégicos na reforma trabalhista. *27*
Quem pode perder mais empregos para os robôs: homens ou mulheres? *28*
Brasil crescerá menos do que os países da América Latina em 2017 e 2018, diz FMI *29*
Campanhas eleitorais: *30*
Serasa alerta sobre os cuidados com as fraudes durante o feriado *31*
As 27 Regras de Gun-Hee Lee *33*
Modelo de tabela de honorários contábeis *35*
eSocial vai incorporar regras da reforma trabalhista; Receita prevê alta na arrecadação *37*
Cartões digitais apostam em 'cashback' *39*
IRRF - Receita Federal esclarece sobre a alíquota do imposto sobre a licença de comercialização ou distribuição de software *42*
Robô contador? É isso que estudos apontam para o futuro da profissão, Será? *42*
Autossabotagem pode prejudicar os negócios *43*
Criado Serviço de Validação de Documentos no e-CAC *45*
Cancelamento da Inscrição do MEI Inadimplente *45*
Receita intensifica cobrança de tributos de contribuintes que se apropriaram de valores de terceiros *46*
Cerca de 15 milhões contribuíram para o PIS/Pasep por 20 anos; saiba como sacar *46*
Cuidados na Pré-Anotação do Intervalo de Descanso *47*
Empresas Sem Funcionários Deverão Transmitir o eSocial Sem Movimento *47*
3 novas normas contábeis para 2018 ..... *48*
Dono de empresa não pode culpar contador por sonegação fiscal *52*
Próximo passo é financiamento imobiliário no smartphone *53*
Empresas mostram receio em adotar mudanças da reforma trabalhista *54*
Os exames médicos no contexto empresarial *56*
O impacto do eSocial para os gestores de pessoas *57*
Resultados da Pesquisa Nacional de Empresas Contábeis (Parte V) *60*
Receita definiu como royalties pagamento de software ou aplicativo na nuvem *61*
É possível fazer mais com menos? *62*
Hierarquia & Resultados *64*
ICMS/SP: Fisco orienta sobre Saída de Ativo Imobilizado para uso fora do estabelecimento *66*
7 principais erros que as pessoas cometem na cozinha e afetam a saúde *69*
Reforma Trabalhista: *70*
Concorrente não é inimigo (e pode até ser um grande parceiro) *73*
Trabalho nos feriados: Ministério esclarece dúvidas *77*
Abertura de empresa – a importância do contador neste processo *78*
4.02 COMUNICADOS 79
CONSULTORIA JURIDICA *79*
Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária 79
4.03 ASSUNTOS SOCIAIS 80
FUTEBOL *80*
4.04 LISTA DOS ANIVERSARIANTES 80

5.00 ASSUNTOS DE APOIO 82

5.01 CURSOS CEPAEC 82
5.02 GRUPOS DE ESTUDOS 83
CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook *83*
GRUPO ICMS e DEMAIS IMPOSTOS *83*
Às Terças Feiras: 83
GRUPO IRFS *83*
Às Quintas Feiras: 83

Nota: Todos os anexos e textos aqui não publicados na íntegra estão disponíveis na versão eletrônica desta manchete, alguns através de links.

"Sozinhos vencemos às vezes, mas em equipe podemos ganhar constantemente!". Autor desconhecido

1.00 ASSUNTOS FEDERAIS

1.01 FGTS e GEFIP

RESOLUÇÃO CCFGTS N° 863, DE 22 DE AGOSTO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017)

O CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO, na forma da alínea c do inciso XIII do art. 5° da Lei n° 8.036, de 11 de maio de 1990, e do disposto no parágrafo único do inciso VII do art. 4° do seu Regimento Interno, aprovado pela Resolução n° 320, de 31 de agosto de 1999, e

CONSIDERANDO a publicação Referenda a Resolução n° 859, de 10 de agosto de 2017, editada ad referendum do Conselho Curador do FGTS.

no Diário Oficial da União n° 154, de 11 de agosto de 2017, da Resolução n° 859, de 10 de agosto de 2017, editada ad referendum deste Conselho, que trata do índice aplicado para a realização da distribuição do resultado positivo do FGTS referente ao exercício de 2016, conforme disposto na Lei n° 13.446, de 2017,

RESOLVE:

Art. 1° Referendar a Resolução n° 859, de 10 de agosto de 2017.

Art. 2° Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA

Presidente do Conselho

1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS

RESOLUÇÃO CONTRAN N° 701, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017)

Dispõe sobre os requisitos obrigatórios de segurança para circulação de veículos que transportem produtos siderúrgicos.

O CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO (CONTRAN), usando da competência que lhe confere o art. 12, inciso I, da Lei n° 9.503, de 23 de setembro de 1997, que instituiu o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), e conforme Decreto n° 4.711, de 29 de maio de 2003, que trata da coordenação do Sistema Nacional de Trânsito (SNT).

CONSIDERANDO o disposto no art. 102 e seu parágrafo único, do CTB;

CONSIDERANDO a necessidade de atualizar os requisitos de segurança no transporte de produtos siderúrgicos em veículos rodoviários de carga;

CONSIDERANDO o que consta no Processo Administrativo n° 80000.003885/2017-94,

RESOLVE:

Art. 1° Esta Resolução estabelece os requisitos de segurança obrigatórios para o transporte de produtos siderúrgicos por veículos de carga nas vias abertas a circulação no território nacional.

Art. 2° Os produtos siderúrgicos derivados do minério de ferro ou do minério de outro metal estão definidos neste artigo pelos mesmos termos e expressões empregados na NBR 5903, produtos

planos laminados de aço, na NBR 6215, produtos siderúrgicos e na NBR 16229, sucata de ferro fundido e aço.

I - BARRA: produto retilíneo, não plano, cuja seção transversal é constante, constitui figura geométrica simples e é fabricada com tolerâncias dimensionais mais rigorosas do que as palanquilhas (tarugos);

II - BOBINAS: chapa ou tira enrolada em forma cilíndrica;

III - CHAPA: produto plano de aço, com largura superior a 500 mm (quinhentos milímetros), laminado a partir de placa;

IV - LINGOTE: produto resultante da solidificação do metal líquido em molde metálico, geralmente destinado a posterior conformação plástica;

V - PERFIL: produto industrial cuja seção transversal reta é composta de figura geométrica simples;

VI - SUCATA: material constituído de resíduos metálicos, que resultam dos processos de elaboração e transformação mecânica, bem como de desuso, e que só pode ser aproveitada por re-fusão;

VII - TARUGO/(palanquilhas): produto intermediário não plano, obtido por laminação a quente ou lingotamento contínuo, de eixo longitudinal retilíneo e seção transversal geralmente retangular ou quadrada, com área igual ou inferior a 22.500 mm 2 (vinte e dois mil e quinhentos milímetros quadrados) e com relação entre largura e espessura igual ou inferior a 2. Tem tolerâncias dimensionais menos rigorosas que as barras;

VIII - TUBO: produto acabado oco, de parede uniforme e seção transversal constante, geralmente circular e quase sempre retilíneo, revestido, ou não;

IX - VERGALHÃO: barra redonda ou fio-máquina, utilizado especialmente em armaduras de concreto armado;

X - BLOCOS COMPACTADOS: Sucata metálica prensada em blocos ou pacotes;

XI - PEÇAS ISOLADAS: Peças soltas de sucata metálica em formatos diversos como tarugos, blocos, chaparia, carcaças, partes de equipamentos, eixos, tubos, etc;

XII - EMARANHADO: sucata metálica em forma de arames, telas treliças, vergalhões e demais produtos longos;

XIII - GRANEL DE SUCATA: sucata metálica de dimensões reduzidas, em forma picotada, de cavacos, de limalha, etc.

Parágrafo único. A definição das características necessárias para a análise e a comparação dos tipos de material siderúrgico conforme a descrição dos tipos de sucatas deve ser regulamentada pelo DENATRAN em portaria específica.

Art. 3° O carvão a granel ou ensacado é considerado insumo dos produtos siderúrgicos.

Art. 4° O trânsito dos veículos que transportem produtos siderúrgicos ou seus insumos deve seguir às condições especificadas nesta Resolução quanto à arrumação e à amarração da carga na carroçaria dos mesmos.

Art. 5° No transporte de chapas metálicas devem ser atendidas as seguintes condições:

I - As chapas com comprimento e largura menores do que as da carroçaria do veículo devem estar firmemente amarradas às mesmas, por meio de cabos de aço, correntes ou cintas com resistência à ruptura por tração, de no mínimo, o dobro do peso total das chapas, garantindo assim sua estabilidade mesmo nas condições mais desfavoráveis;

II - As chapas com largura excedente a da carroçaria do veículo, além da amarração de que trata o inciso I deste artigo, devem ter seus vértices anteriores e posteriores protegidos por cantoneiras metálicas, conforme especificado no Anexo I.

Parágrafo único. Para transportar as chapas metálicas definidas no inciso II deste artigo, os veículos devem portar a Autorização Especial de Trânsito (AET), de que trata o art. 101 do CTB.

Art. 6° No transporte de bobinas metálicas, devem ser obedecidas as seguintes condições:

I - Composição dos dispositivos de amarração da bobina: - cintas, correntes ou cabos de aço, ganchos e catracas com resistência total e comprovada à ruptura por tração de, no mínimo, o dobro do peso da bobina para cada tipo de amarração: de topo e direta;

II - Quantidades de dispositivos de amarração:
a) para bobinas com peso menor que 20 toneladas, devem ser utilizados, no mínimo, dois dispositivos de amarração de topo e dois de amarração direta;
b) para bobinas com peso igual ou maior que 20 toneladas, devem ser utilizados, no mínimo, três dispositivos de amarração de topo e quatro de amarração direta.
III - Pontos de fixação dos dispositivos de amarração:
a) os pontos de fixação dos dispositivos de amarração devem ser afixados nas longarinas ou chassi do veículo, com as cintas, correntes ou cabos de aço passando por baixo da guarda lateral, nunca por cima;
b) as catracas tensoras das cintas, correntes ou cabos de aço devem estar afixadas nas longarinas ou chassis ou entre os dispositivos.
IV - Inspeção dos dispositivos de amarração: o transportador deve sempre inspecionar o estado de conservação dos dispositivos de amarração antes de carregar o veículo.
Art. 7° O transporte de bobinas colocadas sobre o veículo com seus eixos na posição vertical em relação ao plano da carroçaria do mesmo deve obedecer adicionalmente aos seguintes requisitos (Anexo II, figura A):
I - Posicionamento dos dispositivos de amarração:
a) O posicionamento da cinta, corrente ou cabo de aço sobre a bobina deve formar um "X" no seu centro para amarração de topo;
b) Para bobina com peso igual ou maior que 20 toneladas o terceiro dispositivo de amarração deve passar no centro da bobina;
c) Para amarração direta devem ser instalados no mínimo dois laços com dispositivos de amarração para bobina com peso menor que 20 toneladas e quatro laços para bobinas com peso igual ou maior que 20 toneladas.
II - Fixação da bobina no piso da carreta:
a) Devem ser colocadas mantas de neoprene/borracha/poliuretano de alta densidade e 15 mm de espessura, entre a bobina e o piso da carreta;
b) Bobinas com peso igual ou maior que 20 toneladas devem ser obrigatoriamente acomodadas sobre berço apropriado.
Art. 8° As bobinas colocadas sobre o veículo com seus eixos paralelos ao plano da carroçaria do mesmo (na horizontal) devem obedecer adicionalmente aos seguintes requisitos:
I - Posicionamento dos dispositivos de amarração (Anexo II, figura B):
a) a cinta, corrente ou cabo de aço deve estar entre 10 e 20 centímetros da extremidade da bobina;
b) para bobina com peso igual ou maior que 20 toneladas, o terceiro dispositivo de amarração deve estar posicionado no centro da bobina;
c) as bobinas devem receber amarração direta passando pelo centro das mesmas, em forma de laço, sendo dois dispositivos para bobina com peso menor que 20 toneladas e quatro dispositivos para bobina com peso igual ou maior que 20 toneladas.
II - As bobinas devem ser fixadas ao piso da carreta por meio de paletes ou berços planos confeccionados com metal ou de madeira, devidamente travados nas suas extremidades com parafusos, ou opcionalmente conforme inciso III a seguir;
III - Opcionalmente, as bobinas podem ser afixadas em berços reguláveis idênticos ou assemelhados ao do Anexo II, figura C, com mantas de neoprene/borracha/poliuretano de alta densidade e 15 mm de espessura entre o berço e o piso da carreta, fixados por cintas, correntes ou cabo de aço ou ainda em berços dotados de travas antideslizantes;
IV - O eixo da bobina poderá ser tanto paralelo quanto perpendicular ao eixo longitudinal da carroçaria. O caso de posicionamento perpendicular ao eixo longitudinal da carroçaria está ilustrado no Anexo II, figura D.
Art. 9° A montagem e a fixação da bobina nos veículos dotados de carroçaria especialmente construída para o transporte de bobinas devem ser feitas conforme Anexo II, figura B.

§ 1° A carroçaria bobineira deve ser forrada com lençol de borracha antideslizante e equipada com dispositivo de segurança para travamento das bobinas no cocho.
§ 2° Mesmo para este caso, será obrigatória a amarração à carroçaria, por meio de cabos de aço, correntes ou cintas com resistência total à ruptura por tração de, no mínimo, o dobro do peso da carga.
§ 3° O transporte de bobinas de cabos elétricos, quando não acondicionados em cavaletes especiais, deve obedecer às prescrições previstas neste regulamento.
Art. 10. No transporte de tubos metálicos devem ser atendidas as seguintes condições:
I - Os veículos destinados ao transporte de tubos devem possuir sistema de proteção frontal (Anexo III, figura A) ou a utilização de redes, telas ou malhas que impeçam a movimentação da carga no sentido longitudinal (Anexo III, figura B);
II - Os tubos com diâmetro inferior a 15 cm (quinze centímetros) devem estar separados por pontaletes de madeira, camada por camada, firmemente amarrados com cabos de aço, correntes ou cintas, travados à carroçaria do veículo e contidos pela mesma;
III - Quando o transporte dos tubos com diâmetro inferior a 15 cm (quinze centímetros) for feito na forma de feixes amarrados, será obrigatória também a colocação de cunhas nas extremidades dos pontaletes, para contê-los firmemente na posição correta dentro da carroçaria;
IV - Os tubos, de diâmetro superior a 15 cm (quinze centímetros) e inferior ou igual a 40 cm (quarenta centímetros), devem ser transportados em feixes, de acordo com as condições estabelecidas no inciso II deste artigo ou em peças individuais;
a) Os produtos que serão transportados em peças individuais, em quantidades que obriguem ao empilhamento, devem ser acondicionados na horizontal e separados em camadas por berços que assegurem o perfeito posicionamento dos tubos durante o deslocamento, conforme especificado no Anexo IV, figura A;
b) Opcionalmente, será aceito o berço exemplificado no Anexo IV, figura B.
V - Os tubos com diâmetro superior a 40 cm (quarenta centímetros), para serem transportados em quantidades que obriguem o empilhamento, devem ser separados, individualmente na horizontal, por berços que proporcionem perfeita acomodação e segurança da carga, conforme especificado no Anexo V, figura A ou separados por pontaletes com cunhas nas laterais, na forma do Anexo V, figura B.
§ 1° Admite-se, também, a arrumação de tubos de grande diâmetro, até o máximo de 1,55 m (um metro e cinquenta e cinco centímetros), em forma de pirâmide, desde que as dimensões da carga não ultrapassem a 3,20 m (três metros e vinte centímetros) de largura, 4,70 m (quatro metros e setenta centímetros) de altura e 23 m (vinte e três metros) de comprimento, sem excesso de peso, conforme especificado no Anexo V, figura C.
§ 2° No transporte de tubos definido no parágrafo anterior, se as dimensões do veículo ou da carga excederem aquelas especificadas pelo CTB e pela Resolução CONTRAN n° 210/2006, o veículo deve portar à Autorização Especial de Trânsito, de que trata o art. 101 do mesmo Código.
§ 3° Os berços ou pontaletes a que se referem os incisos II, III, IV e V deste artigo, devem ser no mínimo em número de: 2 (dois) por camada, para tubos de até 6 m (seis metros) de comprimento, e de no mínimo 3 (três) por camada, para tubos de comprimento superior a 6 m (seis metros).
§ 4° Admite-se arrumação por encaixe de tubos, de modo que cada tubo tenha por apoio dois outros da camada inferior, quando a viga com cunhas laterais será exigida apenas na base do empilhamento, conforme Anexo V, figura D.
§ 5° Os tubos com quaisquer diâmetros podem ser transportados nas formas previstas desde que contidos, nas dimensões de largura e comprimento da carroçaria do veículo. A altura deve estar limitada de acordo com a regulamentação do CONTRAN.
§ 6° Opcionalmente, será admitido o transporte de tubos de mais de 40 cm (quarenta centímetros) de diâmetro na forma piramidal, com a utilização de cintas de amarração, de redes de contenção e

de berços intermediários feitos sob medida, de forma a permitir o perfeito encaixe dos tubos e a perfeita distribuição de pesos e a evitar deslocamentos laterais (Anexo V, figura E e F).
§ 7° Todas as cargas devem estar amarradas com cabos de aço, correntes ou cintas com resistência total à ruptura correspondente a duas (2) vezes o peso da carga transportada, travados e contidos no chassi do veículo.
Art. 11. No transporte de perfis podem ser utilizados veículos com carroçarias convencionais ou com carroçarias dotadas de escoras laterais metálicas, perpendiculares ao plano do assoalho das mesmas e que ofereçam plena resistência aos esforços provocados pela carga, nas condições mais desfavoráveis. Os veículos devem possuir sistema de proteção frontal (Anexo III, figura A) ou a utilização de redes, telas ou malhas que impeçam a movimentação da carga no sentido longitudinal (Anexo III, figura B).
Parágrafo único. Em ambos os casos, os perfis devem estar firmemente amarrados à carroçaria do veículo através de cabos de aço, correntes ou cintas, com resistência total à ruptura por tração correspondente a duas (2) vezes o peso da carga transportada, nas extremidades e na parte central da carga (Anexo VI, figura A).
Art. 12. As barras, tarugos e vergalhões poderão ser transportados de forma individual, arrumados em rolos ou em feixes.
§ 1° Quando na forma de rolos, devem ser colocados com o eixo na horizontal, no sentido longitudinal da carroçaria, a qual deve ter suas guardas laterais interligadas entre si (lado esquerdo com lado direito), de forma a aumentar-lhes a resistência ao rompimento.
§ 2° Os rolos com diâmetro superior a 1,20 m (um metro e vinte centímetros) poderão ser colocados com o eixo no sentido da largura da carroçaria, desde que devidamente escorados com calços apropriados, para evitar o seu deslocamento, devendo os rolos remontados serem interligados entre si.
§ 3° No transporte de barras ou vergalhões arrumados em feixes sobre o malhal e a cabine do veículo, só será obrigatória a utilização de cavalete intermediário afixado no assoalho da carroçaria, de forma a apoiar a parte central da carga, quando se tratar de ferragens pré-armadas (treliças).
§ 4° Quando as pontas das barras ou dos vergalhões excederem a parte posterior da carroçaria, devem ser dobradas em U, de forma a não se constituírem em material perfurante.
§ 5° Todas as cargas devem estar amarradas com cabos de aço, correntes ou cintas com resistência total à ruptura correspondente a duas (2) vezes o peso da carga transportada, travados e contidos no chassi do veículo (Anexo VI, figuras A e B).
Art. 13. Os lingotes metálicos poderão ser transportados em conjuntos, paletes ou pilhas amarrados e unitizados com fitas metálicas ou de forma individual sobre a carroçaria do veículo.
Parágrafo único. Devem ser amarrados à carroçaria do veículo por meio de cabos de aço, correntes, redes, telas ou cintas com resistência total à ruptura por tração de, no mínimo, o dobro do peso da carga.
Art. 14. O transporte de sucatas de metais poderá ser efetuado sob a forma de blocos compactados, peças isoladas de formatos diversos, emaranhados ou granéis.
§ 1° Todas as sucatas transportadas devem estar totalmente cobertas por lonas ou dispositivos similares, que devem cumprir os seguintes requisitos:
I - possibilidade de acionamento manual, mecânico ou automático;
II - estar devidamente ancorados à carroçaria do veículo;
III - cobrir totalmente a carga transportada de forma eficaz e segura;
IV - estar em bom estado de conservação, de forma a evitar o derramamento da carga transportada;
V - a lona ou dispositivo similar não deve prejudicar a eficiência dos demais equipamentos obrigatórios.
§ 2° No transporte de sucatas, o veículo deve possuir carroceria com guardas laterais:
I - Fechadas, cuja resistência e altura sejam suficientes para impedir o derramamento da carga, nas condições mais desfavoráveis; ou

II - Dotadas de telas metálicas com malha de altura e dimensões suficientes para impedir o derramamento do material transportado.
§ 3° No transporte, de granéis, não se admite que a carga ultrapasse a altura normal das guardas laterais da carroçaria.
§ 4° Peças isoladas ou blocos de grande porte que ofereçam risco de tombamento ou deslocamento devem ser convenientemente amarrados e travados com cabos de aço, correntes ou cintas, com resistência total à ruptura correspondente a duas (2) vezes o peso da carga transportada.
§ 5° O transporte de sucata em forma de granel será feita obrigatoriamente em carroçaria do tipo caçamba, não necessariamente basculante.
Art. 15. O transporte de minério a granel só poderá ser feito em vias públicas em caçambas metálicas, dotadas de dispositivo que iniba o derramamento de qualquer tipo de material ou resíduo em vias públicas, obedecidas ainda as seguintes regras:
I - Será obrigatória a utilização de lona para o transporte do minério a granel;
II - As caçambas usadas neste transporte serão dotadas obrigatoriamente de dispositivo para o transporte de minérios conforme o Anexo VII, figuras A e C:
a) rampas de retenção no assoalho, próximas à tampa traseira, para contenção de líquidos;
b) travas mecânicas de segurança destinadas a impedir a abertura acidental e proporcionar maior eficácia na vedação da tampa;
c) ressalto na parte interna da tampa traseira, margeando as bordas laterais e inferiores da caçamba, para permitir fechamento hermético.
III - As partes externas das caçambas e chassis dos veículos devem trafegar livres de todo e qualquer detrito que possa vir a se desprender ou ser arremessado na via contra veículos ou pessoas, conforme o Anexo VII, figura B.
Art. 16. O carvão acondicionado em sacos poderá ser transportado em caminhões com carroçarias convencionais, desde que atendidas as seguintes condições:
I - A carga não deve exceder a largura e o comprimento da carroçaria, nem as dimensões previstas nas normas do CONTRAN;
II - A carga não deve apresentar desalinhamento longitudinal ou vertical à carroçaria do veículo, de forma a comprometer sua estabilidade;
III - Quando ultrapassarem a altura das guardas laterais da carroçaria do veículo, limitada a 4,40 m (quatro metros e quarenta centímetros), as pilhas de sacos de carvão devem ser obrigatoriamente amarradas com cabos de aço, correntes ou cintas, com resistência total à ruptura por tração correspondente a 2 (duas) vezes o peso da carga transportada.
Art. 17. No transporte de carvão a granel, devem ser utilizados veículos dotados de carroçarias com guardas laterais fechadas ou guarnecidas de telas metálicas com malhas de dimensões tais que impeçam o derramamento do material transportado, obedecidas ainda as seguintes regras:
I - A carga não deve ultrapassar a altura das guardas laterais da carroçaria;
II - A parte superior da carga será, obrigatoriamente, protegida com lona fixada à carroçaria, de forma a impedir o derramamento da carga sobre a via.
Art. 18. Quando for necessário o uso de cabos de aço, correntes ou de cintas para amarrar a carga, estes devem possuir resistência total à ruptura por tração de, no mínimo, 2 (duas) vezes o peso da carga.
§ 1° Neste caso, os veículos devem estar equipados com molinetes, esticadores, catracas ou tambores com resistência idêntica à dos cabos, correntes ou cintas.
§ 2° Os pontos de fixação dos dispositivos de amarração devem ser afixados nas longarinas ou chassi do veículo.
§ 3° Sempre que forem utilizadas cintas têxteis, estas devem atender à Norma NBR 15.883.
§ 4° É responsabilidade do condutor verificar periodicamente durante o percurso o tensionamento dos dispositivos de amarração da carga, e reapertá-los quando necessário.

Art. 19. Para o transporte de peças indivisíveis que necessitem de veículos com peso bruto ou dimensões superiores aos previstos na legislação de trânsito, será necessária a obtenção, junto à autoridade com jurisdição sobre a via, da Autorização Especial de Trânsito, de que tratam o CTB e suas Resoluções.
Art. 20. O descumprimento do disposto nesta Resolução sujeitará o infrator à aplicação das sanções previstas no art. 171, nos incisos IX e X do art. 230, na alínea a do inciso II e o inciso IV do art. 231 e no art. 235 do CTB.
Art. 21. O proprietário será responsável pelos danos que seu veículo venha a causar à via, à sua sinalização e a terceiros, como também responderá integralmente pela utilização indevida de vias e pelos danos ambientais que vier a provocar.
Art. 22. Os Anexos desta Resolução encontram-se disponíveis no endereço eletrônico do DENATRAN: www.denatran.gov.br.
Art. 23. Os requisitos desta Resolução serão exigidos a partir de 1° de janeiro de 2019, quando ficarão revogadas as Resoluções CONTRAN n° 293/2008, n° 494/2014 e n° 591/2016, sendo facultado antecipar sua adoção total ou parcial.
Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.
ELMER COELHO VICENZI
Presidente do Conselho
JOÃO PAULO SYLLOS
Pelo Ministério da Defesa
RONE EVALDO BARBOSA
Pelo Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil
DJAILSON DANTAS DE MEDEIROS
Pelo Ministério da Educação
CHARLES ANDREWS SOUSA RIBEIRO
Pelo Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
PAULO CESAR DE MACEDO
Pelo Ministério do Meio Ambiente

RESOLUÇÃO CONTRAN N° 705, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017)

Acrescenta o art. 6°-A à Resolução CONTRAN n° 168, de 14 de dezembro de 2004, que estabelece Normas e Procedimentos para a formação de condutores de veículos automotores e elétricos, a realização dos exames, a expedição de documentos de habilitação, os cursos de formação, especializados, de reciclagem e dá outras providências.

O CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO (CONTRAN), no uso da competência que lhe confere o artigo 12, incisos I e X, da Lei n° 9.503, de 23 de setembro de1997, que instituiu o Código de Trânsito Brasileiro e nos termos do disposto no Decreto n° 4.711, de 29 de maio de 2003, que trata da coordenação do Sistema Nacional de Trânsito (SNT).
CONSIDERANDO o que consta no Processo Administrativo n° 80000.009330/2017-56,
RESOLVE:
Art. 1° Acrescentar o art. 6°-A à Resolução CONTRAN n° 168, de 14 de dezembro de 2004, com a seguinte redação:
"Art. 6°-A Quando da mudança de categoria, o retorno à categoria anterior dar-se-á assim que cessar a ação causadora da mudança, devendo o condutor submeter-se aos exames previstos para a renovação da referida categoria."
Art. 2° Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.
ELMER COELHO VICENZI
Presidente do Conselho

JOÃO PAULO SYLLOS
Pelo Ministério da Defesa
RONE EVALDO BARBOSA
Pelo Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil
DJAILSON DANTAS DE MEDEIROS
Pelo Ministério da Educação
CHARLES ANDREWS SOUSA RIBEIRO
Pelo Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
PAULO CESAR DE MACEDO
Pelo Ministério do Meio Ambiente

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB N° 1.751, DE 16 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017)

Dispõe sobre a permissão de acesso do contribuinte aos serviços disponíveis no Atendimento Virtual (e-CAC) da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, SUBSTITUTO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF n° 430, de 09 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto na Instrução Normativa RFB n° 1.077, de 29 de outubro de 2010,
RESOLVE:
Art. 1° Esta Instrução Normativa dispõe sobre o acesso do contribuinte aos serviços disponíveis no Atendimento Virtual (e-CAC) da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) mediante outorga de poderes a pessoa física ou jurídica detentora de certificado digital.
Art. 2° As pessoas físicas ou jurídicas, detentoras ou não de certificado digital, poderão outorgar poderes a pessoas físicas ou jurídicas detentoras de certificado digital, por meio de procuração RFB ou procuração eletrônica, para utilização dos serviços disponíveis no e-CAC em nome do outorgante.
Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, considera-se:
I - e-CAC, ambiente virtual da RFB onde estão disponibilizados ao contribuinte diversos serviços protegidos por sigilo fiscal no formato digital;
II - procuração RFB, procuração emitida por meio do aplicativo disponível no sítio da RFB na Internet, no endereço <http://rfb.gov.br>, na situação em que o outorgante não possui certificado digital; e
III - procuração eletrônica, procuração emitida por meio do e-CAC, na situação em que o outorgante e o outorgado possuem certificado digital.
Art. 3° Além da outorga de poderes de que trata o art. 2°, a opção do serviço "Processos Digitais" do sistema Procurações, disponível no endereço eletrônico informado no inciso II do parágrafo único do art. 2°, permite a outorga de poderes para representar o outorgante perante a RFB no cumprimento de formalidades relacionadas a processos digitais, podendo para tanto peticionar, impugnar, desistir, entre outros atos, inclusive juntar documentos em processo digital ou em dossiê digital.
§ 1° A representação a que se refere o caput compreende também a assinatura em documentos digitais que compõem processo digital ou dossiê digital, ou em documentos digitais juntados pelo representante, que tenham previsão de assinatura de ciência ou notificação.
§ 2° A opção "Restringir Procuração", disponível no serviço "Processos Digitais" mencionado no caput, limitará a atuação do outorgado aos processos digitais ou dossiês digitais indicados na procuração.
§ 3° Nos casos de comprovada indisponibilidade de sistema, a juntada de documentos em processo digital ou em dossiê digital que envolvam prazo de ciência ou prescrição de direito poderá ser feita

diretamente em uma unidade de atendimento da RFB, pelo outorgado, no exercício da outorga concedida na procuração RFB ou na procuração eletrônica vigente.
Art. 4° A procuração RFB e a procuração eletrônica serão emitidas com prazo de validade de 5 (cinco) anos, salvo se fixado prazo menor pelo outorgante.
Art. 5° É vedado o substabelecimento da procuração RFB e da procuração eletrônica.
Art. 6° A procuração RFB será emitida, exclusivamente, a partir do aplicativo disponível no sítio da RFB na Internet, no endereço < http://rfb.gov.br>, e conterá a hora, a data de emissão e o código de controle a ser utilizado no processo de validação da procuração em unidade de atendimento da RFB.
Art. 7° A procuração RFB deverá ser impressa e assinada, ou ter firma reconhecida em cartório, no prazo de 30 (trinta) dias contado da data de sua emissão:
I - pelo responsável da empresa perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), no caso de pessoa jurídica;
II - pelo próprio contribuinte, no caso de pessoa física; ou
III - por procurador constituído por procuração pública específica, com poderes próprios para a realização da outorga de que trata o art. 2°.
§ 1° Na hipótese de não haver reconhecimento de firma em cartório na procuração RFB, os documentos originais de identificação do outorgante e do outorgado devem ser apresentados à RFB para conferência dos dados preenchidos na procuração, principalmente o cotejamento da assinatura, pelo servidor da RFB responsável pela recepção da procuração.
§ 2° No caso de a procuração RFB ser assinada por procurador constituído nos termos do inciso III do caput, deverão ser apresentados, juntamente com os documentos de identificação do outorgante e do outorgado a que se refere o § 1°, o original e uma cópia simples da procuração pública específica e o documento original de identificação do procurador, exceto se houver reconhecimento de firma em cartório na procuração RFB.
§ 3° A apresentação dos documentos de que tratam os §§ 1° e 2° poderá ser feita também por meio de cópias autenticadas em cartório, com dispensa de nova conferência com os originais.
§ 4° Para fins de auditoria, os documentos apresentados conforme previsto nos §§ 1°, 2° e 3° deverão ser arquivados, em formato digital, pela unidade de atendimento da RFB onde foram validados.
§ 5° A procuração RFB poderá ser cancelada por meio do aplicativo disponível no sítio da RFB na Internet, ou em uma unidade de atendimento da RFB.
Art. 8° A procuração eletrônica é emitida por meio do e-CAC, não sendo necessário que o outorgante e o outorgado compareçam a uma unidade de atendimento da RFB para sua validação.
Parágrafo único. A procuração eletrônica será cancelada exclusivamente por meio do e-CAC.
Art. 9° Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.
Art. 10. Fica revogada a Instrução Normativa RFB n° 944, de 29 de maio de 2009.
PAULO RICARDO DE SOUZA CARDOSO

INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/PRES N° 089, DE 18 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 19.10.2017)

Altera a Instrução Normativa INSS/PRES n° 28, de 16 de maio de 2008.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:
Lei n° 10.820, de 17 de dezembro de 2003;
Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999;
Instrução Normativa INSS/PRES n° 28, de 16 de maio de 2008; e
Resolução n° 1.331/CNP/MF, de 30 de agosto de 2017.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso de suas atribuições legais, e considerando a recomendação prevista no art. 1° da Resolução n° 1.331/CNP/MF, de 30 de agosto de 2017,
RESOLVE:
Art. 1° Fica alterado o inciso II do art. 4° da Instrução Normativa INSS/PRES n° 28, de 16 de maio de 2008, publicada no Diário Oficial da União n° 94, Seção 1, págs. 102 a 104, de 19 de maio de 2008, que trata da quantidade de contratos ativos para pagamento de empréstimo pessoal e de cartão de crédito por benefício, em atendimento à recomendação prevista no art. 1° da Resolução n° 1.331/CNP/MF, de 30 de agosto de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:
"Art. 4° ...
II - respeitada a quantidade máxima de nove contratos ativos para pagamento de empréstimo pessoal e um para o cartão de crédito do mesmo benefício, independentemente de eventuais saldos da margem consignável, sendo somente permitida a averbação de um novo contrato, condicionada à exclusão de um já existente." (NR)
Art. 2° Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.
LEONARDO DE MELO GADELHA

ATO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL N° 055, DE 17 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOU de 18.10.2017)

PRORROGADA MP N° 797/2017 SOBRE A MOVIMENTAÇÃO DO SALDO DAS CONTAS DO PIS/PASEP

O PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL, cumprindo o que dispõe o § 1° do art. 10 da Resolução n° 1, de 2002-CN, faz saber que, nos termos do § 7° do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional n° 32, de 2001, a Medida Provisória n° 797, de 23 de agosto de 2017, publicada no Diário Oficial da União do dia 24 do mesmo mês e ano, que "Altera a Lei Complementar n° 26, de 11 de setembro de 1975, para dispor sobre a possibilidade de movimentação da conta do Programa de Integração Social - PIS e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP", tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.
Congresso Nacional, 17 de outubro de 2017
Senador EUNÍCIO OLIVEIRA
Presidente da Mesa do Congresso Nacional

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COFIS N° 067, DE 11 DE OUTUBRO DE 2017 -(DOU de 20.10.2017)

Institui formulário digital para a solicitação de acompanhamento fiscal de destruição de bens.

O COORDENADOR-GERAL DE FISCALIZAÇÃO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso III do art. 312 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF n° 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto no art. 291 do Decreto n° 3.000, de 26 de março de 1999,
DECLARA:
Art. 1° Fica instituído, por meio deste Ato Declaratório Executivo, o formulário digital - Pedido de Acompanhamento de Destruição de Bens.

Parágrafo único. A utilização do formulário de que trata o caput tem como objetivo padronizar e facilitar a solicitação de acompanhamento fiscal de destruição de bens, feita no contexto da alínea "c" do inciso II do art. 291 do Decreto n° 3.000, de 26 de março de 1999.
Art. 2° O formulário digital será disponibilizado em formato pdf no sítio da Receita Federal do Brasil na internet <http://www.receita.fazenda.gov.br>, sob o diretório "Serviços para a empresa".
Art. 3° Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.
FLAVIO VILELA CAMPOS

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COSIT N° 037, DE 16 DE OUTUBRO DE 2017 - (Publicado no sítio da RFB na internet em 18/10/2017.)

Divulga o valor do dólar dos Estados Unidos da América para efeito da apuração da base de cálculo do imposto sobre a renda, no caso de rendimentos recebidos de fontes situadas no exterior, no mês de novembro de 2017.

O COORDENADOR-GERAL DE TRIBUTAÇÃO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso V do art. 293 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF n° 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto nos arts. 5° e 6° da Lei n° 9.250, de 26 de dezembro de 1995,
DECLARA:
Art. 1° Para efeito da apuração da base de cálculo do imposto sobre a renda, no caso de rendimentos recebidos de fontes situadas no exterior:
I - os rendimentos em moeda estrangeira que forem recebidos no mês de novembro de 2017, bem assim o imposto pago no exterior, serão convertidos em reais mediante a utilização do valor do dólar dos Estados Unidos da América fixado para compra no dia 13/10/2017, cujo valor corresponde a R$ 3,1567;
II - as deduções que serão permitidas no mês de novembro de 2017 (incisos II, IV e V do art. 4° da Lei n° 9.250, de 26 de dezembro de 1995) serão convertidas em reais mediante a utilização do valor do dólar dos Estados Unidos da América fixado para venda no dia 13/10/2017, cujo valor corresponde a R$ 3,1572.
Art. 2° Este Ato Declaratório Executivo deve ser publicado no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na Internet, no endereço http://rfb.gov.br.
FERNANDO MOMBELLI

2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS

2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS

COMUNICADO CAT N° 023, DE 18 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOE de 19.10.2017)

Esclarece sobre os procedimentos a serem observados, a partir de 01-01-2018, para o cálculo do imposto a recolher por substituição tributária, em relação aos bens e mercadorias destinados a uso, consumo ou ativo imobilizado do adquirente, na hipótese em que este e o respectivo substituto tributário estejam localizados em diferentes unidades da Federação.

O COORDENADOR DA ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA, tendo em vista o disposto no § 7° do artigo 37 do Regulamento do ICMS, aprovado pelo Decreto 45.490, de 30-11-2000, e no Convênio ICMS 52, de 07-04-2017, disponível no endereço www.confaz.fazenda.gov.br na internet,
COMUNICA que, a partir de 01-01-2018, deverão ser observados os procedimentos previstos no referido convênio, em especial o disposto em sua cláusula décima quarta, para fins de cálculo do imposto a recolher por substituição tributária em relação aos bens e mercadorias submetidos ao regime de substituição tributária destinados a uso, consumo ou ativo imobilizado do adquirente, na hipótese em que este e o respectivo substituto tributário estejam localizados em diferentes unidades da Federação

3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS

3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS

INSTRUÇÃO NORMATIVA SF/SUREM N° 019, DE 10 DE OUTUBRO DE 2017 - (DOM de 11.10.2017)

Estabelece procedimentos para a emissão de Nota Fiscal de Serviços Eletrônica - NFS-e quando da prestação de serviços de agenciamento ou intermediação de programas de turismo, passeios, viagens, excursões, hospedagens e congêneres.

O SECRETÁRIO MUNICIPAL DA FAZENDA, no uso de suas atribuições legais,
CONSIDERANDO a necessidade de definir procedimentos para a emissão de nota fiscal, quando da execução do serviço de agenciamento ou intermediação de programas de turismo, passeios, viagens, excursões, hospedagens e congêneres;
CONSIDERANDO as particularidades das agências de turismo, especialmente as peculiaridades do fluxo financeiro quando desempenhados os serviços de agenciamento ou intermediação;
CONSIDERANDO a necessidade de conferir segurança jurídica ao setor de turismo, explicitando os procedimentos cabíveis para o cumprimento de suas obrigações principais e acessórias,
RESOLVE:
Art. 1° Por ocasião da emissão da Nota Fiscal de Serviços Eletrônica - NFS-e, o prestador dos serviços descritos no subitem 9.02da lista de serviços do caput do artigo 1° da Lei n° 13.701, de 24 de dezembro de 2003, quando desenvolver especificamente atividade referente ao agenciamento ou intermediação, deverá preencher o campo “Valor total da nota” com o valor correspondente ao preço do serviço.
§ 1° O preço do serviço, para fins de composição da base de cálculo do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS, será a soma dos valores da comissão, corretagem, bonificação, retenções, prêmios e assemelhados.
§ 2° O prestador deverá preencher o campo “Outras informações” com a completa discriminação dos serviços agenciados ou intermediados e os respectivos valores repassados a terceiros.
Art. 2° Não se aplica o disposto no artigo 1° desta instrução normativa aos casos em que os serviços sejam organizados, promovidos ou executados pelo prestador dos serviços.
Art. 3° Esta instrução normativa entrará em vigor na data de sua publicação, estendendo-se seus efeitos aos fatos geradores ocorridos anteriormente à sua entrada em vigor para os quais ainda não tenha sido emitido o correspondente documento fiscal, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial a Instrução Normativa SF/SUREM n° 14, de 18 de julho de 2017.
Parágrafo único. A partir da data de entrada em vigor desta instrução normativa, ficam validadas as Soluções de Consulta e repristinada a Portaria SF n° 1.682, de 22 de setembro de 1983, revogadas pelo artigo 3° da Instrução Normativa SF/SUREM n° 14, de 2017.

4.00 ASSUNTOS DIVERSOS

4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS

O Poder do Erro

Aos 29 anos, Sara Blakely já era dona da Spanx, uma marca de roupa íntima modeladora, que em 2011 valia 1 bilhão de dólares. E ela atribui grande parte de seu sucesso à uma pergunta frequente que seu pai lhe fazia:
– Em que você falhou hoje?

Em sua trajetória, Sara tentou, sem sucesso, entrar na faculdade de direito e, durante 7 anos, sem muita projeção, vendeu máquinas de fax de porta em porta. Contudo, a forma como seu pai lhe ensinou a não se envergonhar de seus erros e fracassos, foi determinante para que pudesse aprender e crescer com eles.

Um dos maiores erros que podemos cometer na jornada do desenvolvimento, é ficar com medo ou vergonha de cometer algum.

O poder do erro está justamente na possibilidade de melhorar. Desde criança caímos algumas vezes antes de começar a andar, emitimos alguns sons estranhos antes de falar e levamos alguns tombos antes de aprender a andar de bicicleta. Mas parece que enquanto crescemos, vamos "emburrecendo" em relação a importância dos erros no processo de desenvolvimento, passamos a evita-los e, consequentemente, nos afastamos dos melhores resultados.

O primeiro passo para a mudança é a consciência, por isso, justificar um erro é errar outra vez. O fato é que, muito daquilo que você faz bem feito hoje, já foi mal feito um dia. E os erros cometidos lhe ajudaram a chegar ao nível em que está agora, por isso, tão importante quanto perguntar-se: "O que eu fiz bem hoje?", reconhecer seus principais acertos e trabalhar para potencializa-los, é perguntar também: "Em que eu falhei hoje? O que eu poderia ter feito melhor? O que eu posso fazer melhor amanhã?", e com base em respostas sinceras, empenhar-se para melhorar.

Portanto líder, ajude as pessoas a aprender com os tropeços, seus e dos outros, criando um ambiente onde o erro (principalmente o erro inédito) não seja motivo de punição ou exclusão, utilizando-o como instrumento de aprendizado e desenvolvimento para todos.

E então: Em que você falhou hoje?
Um Grande Abraço,
Marco Fabossi

RFB altera regras para outorga de poderes para acesso aos serviços do e-CAC

Com a publicação da Instrução Normativa nº 1751/2017 em 18/10/2017, a Receita Federal do Brasil (RFB) alterou as regras sobre o acesso do contribuinte aos serviços disponíveis no Atendimento Virtual (e-CAC), através de outorga de poderes a pessoa física ou jurídica detentora de certificado digital.

Cadastro de procurações

As regras básicas para a outorga de poderes no ambiente do e-CAC seguem abaixo:

1) As pessoas físicas ou jurídicas, detentoras ou não de certificado digital, poderão outorgar poderes a pessoas físicas ou jurídicas detentoras de certificado digital, por meio de procuração RFB ou procuração eletrônica, para utilização dos serviços disponíveis no e-CAC em nome do outorgante. Para tanto, considera-se:

e-CAC - ambiente virtual da RFB onde estão disponibilizados ao contribuinte diversos serviços protegidos por sigilo fiscal no formato digital;
Procuração RFB - procuração emitida por meio do aplicativo disponível no site da RFB na Internet (http://rfb.gov.br), na situação em que o outorgante não possui certificado digital;
Procuração eletrônica - procuração emitida por meio do e-CAC, na situação em que o outorgante e o outorgado possuam certificado digital, não sendo necessário que o outorgante e o outorgado compareçam a uma unidade de atendimento da RFB para sua validação.

2) Além da outorga de poderes acima, através da opção do serviço "Processos Digitais" do sistema Procurações, também disponível no site da RFB, permite a outorga de poderes para representar o outorgante perante a RFB no cumprimento de formalidades relacionadas a processos digitais, podendo, para tanto, peticionar, impugnar, desistir, entre outros atos, inclusive juntar documentos em processo digital ou em dossiê digital.

Prazo de validade

A procuração RFB e a procuração eletrônica serão emitidas com prazo de validade de 5 anos, salvo se o outorgante fixar prazo menor, sendo vedado o substabelecimento.

Caso necessite de mais informações sobre as regras para o cadastro de procurações para acesso ao e-Cac, consulte aqui a íntegra da IN RFB 1751.
RFB

Cuidados que as empresas devem ter ao contratar expatriados

Cuidados que as empresas devem ter ao contratar expatriados

Para as empresas brasileiras, contratar um expatriado (aquele que vive fora de seu país de origem) representa uma grande vantagem no que diz respeito à diversidade e troca de experiências em ambiente corporativo. Já para as organizações internacionais que possuem negócios no Brasil, poder contar com seu quadro de funcionários atuando globalmente, garante que a expertise da matriz seja diretamente aplicada ao desenvolvimento do negócio.

Enquanto as empresas devem estar atentas à legislação local e políticas de expatriação, prevenindo-se de reclamações trabalhistas e multas por descumprimento às obrigações fiscais, os trabalhadores do exterior devem ser conhecedores de seus direitos e deveres em solo brasileiro.

Confira abaixo alguns pontos fundamentais:

1. Visto: o que diz a nova Lei da Migração

De acordo com a Lei nº 13.445/2017, a chamada de Lei da Migração, que entra em vigor em novembro deste ano, somente os portadores do visto de trabalho ou de autorização de trabalho podem exercer atividades laborais no Brasil. Enquanto o visto é concedido pelo Ministério das Relações Exteriores, compete à Coordenação-Geral de Imigração (CGIg), órgão do Ministério do Trabalho (MTb), autorizar o trabalho do estrangeiro.

A liberação para trabalhar não se aplica aos portadores de visto de visita e visto temporário, que não podem ser contratados pelas empresas do país.

Já aqueles que obtiveram direito à residência no Brasil têm assegurados o direito de acesso ao mercado de trabalho, bem como o direito ao uso dos serviços públicos de saúde, educação e previdência social.

2. Como fica o contrato de trabalho do expatriado?

Nos casos em que a empresa é estrangeira e traz empregados do exterior para atuar em sua filial no Brasil, uma dúvida que pode surgir é se o profissional expatriado deve ficar sujeito à legislação brasileira ou do local de origem.

Quando a expatriação tem um período curto, inferior a um ano (short-termassignment), via de regra, o profissional continua juridicamente vinculado à empresa que o contratou para atuar no exterior. Assim, o empregado fica sujeito à legislação do país onde foi celebrado o seu contrato de trabalho.

Quanto aos expatriados a um prazo superior a um ano (long-termassignment), é preciso citar que existem divergências entre as normas do Direito Internacional Privado e a jurisprudência brasileira. No entanto, o mais comumente aceito é que os trabalhadores estrangeiros fiquem sob a regência da legislação do local onde o contrato de trabalho é exercido. Um ponto a favor desta corrente, sob o aspecto da legislação do Brasil, é o princípio da isonomia, que não permite diferenciação de remuneração a um único trabalhador.

3. Direitos do trabalhador expatriado

No Brasil, o empregado expatriado é amparado pelas leis trabalhistas. Dessa forma, lhe são garantidos os direitos de pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), PIS/PASEP e da previdência social, além dos demais direitos comuns ao trabalhador brasileiro, como férias, 13º salário, entre outros.

4. Imposto de renda, carnê-leão e dupla tributação

Se há os direitos citados acima, também uma série de obrigações envolvendo o expatriado. Os rendimentos recebidos de pessoas jurídicas brasileiras por residentes fiscais no Brasil são tributados na fonte e recebidos líquidos do imposto pelos beneficiários, conforme alíquotas definidas pela Receita Federal.

O residente fiscal é obrigado a apresentar a Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda de Pessoa Física, documento que deve ser elaborado a partir de informações que devem ser prestadas pelas empresas, fontes pagadoras.

Vale lembrar que, se o expatriado tiver rendimentos no exterior, caberá ainda o pagamento do carnê-leão, imposto pago mensalmente, calculado a partir dos rendimentos recebidos, com base em tabela progressiva e regras para a conversão de moedas. Para evitar que indivíduos sejam duplamente tributados, existem tratados internacionais que podem beneficiar cidadãos oriundos de países signatários desses acordos.

As obrigações fiscais de expatriados e residentes fiscais no Brasil não se esgotam nestes itens. Por este motivo é recomendável que estes possam contar com uma assessoria especializada que lhes assegure o atendimento a todas as regras locais. Como este processo é um tanto complexo, cada vez mais estrangeiros recorrem a serviços de consultoria para expatriados. Apostando no crescimento desse mercado, a DPC passou a atender também pessoas físicas que buscam orientações sobre direitos e deveres para imigrantes, expatriados e estrangeiros residentes fiscais no Brasil.

5. Saída definitiva do país: providências essenciais

Ao decidir deixar o Brasil, certamente o indivíduo deseja deixar de ser tributado aqui. Para que isso aconteça, é preciso apresentar à Receita Federal uma Comunicação de Saída Definitiva do País, um formulário online disponível na página da Receita Federal do Brasil na internet. Ainda será necessário entregar a Declaração de Saída Definitiva, em substituição à Declaração de Ajuste Anual, até o último dia útil de abril do ano-calendário subsequente ao da saída definitiva ou da caracterização da condição de não residente. Por meio desta, serão feitos os últimos cálculos de imposto no país, de modo que o contribuinte estrangeiro fique quite com o fisco brasileiro.

Mobilidade global, soluções globais

O ideal é que tanto a empresa quanto o expatriado sejam assessorados no processo de contratação para o trabalho e no cumprimento das obrigações fiscais. Não há margem para exceções e desrespeito à legislação. Ao mesmo tempo em que isso pode expor o negócio a riscos desnecessários, o expatriado que se submete a trabalhar sem estar atendendo às exigências do cenário brasileiro pode ter que arcar com as consequências disso. Em tempos de mobilidade global, cidadãos e empresas devem se atentar para todas as obrigações fiscais do local onde desejam atuar e prestar seus serviços.

A Domingues e Pinho Contadores presta assessoria trabalhista e tributária a empresas e expatriados no cumprimento de suas obrigações fiscais, com a análise prévia de cada caso e verificação de aplicabilidade de acordos internacionais a fim de evitar penalidades e bitributação.

Simples Nacional versão 2018: será que vale a pena?

O ano de 2018 será marcado por mudanças significativas nos âmbitos fiscal e tributário. Isso porque, além da entrada em vigor do eSocial, e-Financeira e do Bloco K do Sped, teremos ainda a impactante alteração na sistemática de cálculo do Simples

O ano de 2018 será marcado por mudanças significativas nos âmbitos fiscal e tributário. Isso porque, além da entrada em vigor do eSocial, e-Financeira e do Bloco K do Sped, teremos ainda a impactante alteração na sistemática de cálculo do Simples Nacional.

O novo Simples, infelizmente, traz alguns fatores complicadores. O valor do imposto a ser pago agora deverá considerar fatores como uma alíquota nominal e a alíquota efetiva, que dependerá do

faturamento bruto acumulado nos últimos 12 meses e da parcela fixa a deduzir, conforme a faixa de faturamento. Dessa forma, poderá haver redução ou aumento de carga tributária, de acordo com as variáveis de cada empresa.

O cálculo deverá ser feito da seguinte maneira: multiplica-se a receita bruta acumulada dos últimos 12 meses pela alíquota nominal, subtrai-se a parcela a deduzir conforme tabela e divide-se pela receita bruta acumulada dos últimos 12 meses, para então se chegar à alíquota efetiva.

Além desta conta nada simples, o sublimite para o ICMS (imposto sobre circulação de mercadorias e serviços) e ISS (Imposto Sobre Serviços) será outro complicador, pois a empresa que ultrapassar o limite de faturamento anual de R$ 3,6 milhões será obrigada a recolher estes impostos em guia própria fora do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional) e ficará sujeita às regras de apuração normal do imposto no âmbito estadual. Dessa forma, consequentemente, terá mais obrigações acessórias.

A boa notícia é de que o teto anual permitido passa a ser de R$ 4,8 milhões, a quantidade de faixas de faturamento caiu de 20 para seis e teremos somente cinco tabelas de atividades.

Agora, cabe a indagação: se no âmbito municipal o teto máximo da alíquota de ISS é de 5%, por que não deixar essa parcela dentro do DAS? E já que o ICMS será recolhido fora do DAS, por que não fazê-lo por meio de alíquota fixa, ao invés da sistemática de débito e crédito?
O Simples, com essas mudanças, está perdendo a essência da Lei Complementar 123/2006, pois deixa de ser um regime unificado e compartilhado de arrecadação dos tributos entre os entes federados.

Além disso, em algumas atividades de prestação de serviços, a proporção entre a folha de salários e o faturamento dos últimos 12 meses repercutirá na carga tributária.
Por tudo isso, antes de optar pelo Simples Nacional ou qualquer outro regime tributário, é preciso um planejamento detalhado, capaz de levar em consideração todas as variáveis e particularidades de cada empresa.

Fatores como estrutura societária, folha de pagamento, expectativa de faturamento, fluxo de caixa, carteira de clientes/fornecedores, produtos/benefícios, concorrentes e operações interestaduais afetam diretamente a opção do regime.

Vale lembrar também que a escolha pelo Simples Nacional é irretratável, ou seja, não é possível desistir do regime no ano em curso. Ela poderá ser feita até o dia 31 de janeiro de 2018 e a condição para participar deste regime é não possuir débitos em qualquer esfera, seja estadual, municipal previdenciária ou federal.

Portanto, é preciso desde já consultar o seu contador para fazer a escolha que leve a sua empresa a pagar o menor imposto possível e, obviamente, dentro da legalidade.
*Patricia Nobre é gestora fiscal da King Contabilidade.

Avaliação de Empresas - e a importância da Contabilidade

A avaliação de empresas é um tema extremamente relevante para o empreendedorismo, mas sem a contabilidade a avaliação de uma empresa não passa de advinhologia. Não à toa Lopes de Sá dizia: "A contabilidade é a Ciência da Riqueza".

Por alguma razão que a ciência deve explicar, algumas cenas ficam marcadas na nossa memória, mesmo que as tenhamos presenciado de forma circunstancial ainda criança. Lembro-me de, ainda garoto, ter presenciado a primeira negociação de compra e venda de uma empresa, ou a "escritura" de uma "firma", como à época meu pai e os outros senhores na sala falavam enquanto eu brincava na máquina de escrever. É curioso como aquela cena me marcou de uma forma tão viva.

Tratava-se da venda de uma Padaria, e lembro-me que alguém perguntou: "qual é a féria da casa?"; e depois da resposta perguntou ainda se o valor era com ou sem cigarros. Discutiram ainda sobre por quanto deveriam multiplicar esse valor, se deveria somar ou não o estoque, algo sobre o aluguel, prazos e certamente mais algumas coisas das quais não me lembro.

Encerrada a reunião fomos todos para uma churrascaria comemorar o negócio, como descobri mais tarde. Em algum momento do almoço-quase-jantar lembro de estar, de alguma forma, participando da conversa e ter provocado risadas por ter feito uma confusão entre "féria" e férias, mas logo me explicaram que féria era a venda da empresa. Lembro-me ainda de ter perguntando porque não contava com o cigarro, e a resposta sempre bateu na minha cabeça: "cigarro não dá lucro", perguntei então porque eles vendiam e o dono da Padaria respondeu que era porque "chamava gente" – lembro-me de ter construído na imaginação, em algum momento, um cigarro chamando pessoas para comprar pão... Algo próximo a um desenho animado, mas sigamos.

Não sei se foi ainda na churrascaria ou em outro momento, meu pai me explicou sobre aquela transação, explicou que o corretor avaliava a empresa multiplicando a féria por uma quantidade de meses à frente, em geral de 3 a 8 meses, e que em alguns casos somava o estoque no final. Também me explicou que havia o pagamento de uma parte do valor no início e que depois ele e o outro contador se reuniam para falar sobre os detalhes da empresa, e que só quando o outro contador desse o aval, o restante do valor era pago. Falou também alguma coisa sobre dólar, pois na época vivamos momentos de hiperinflação e a transação tinha que ser feita em dólar para que o vendedor não perdesse dinheiro.

Encerrado o momento nostalgia, o tempo passou e, já na faculdade, ouvi falar em "valuation", avaliação da empresa, o que avivou na minha memória a história acima. Percebi que aquele tal procedimento de Multiplicar a Féria (ou a Receita Bruta) por X, incluindo ou não cigarro, incluindo ou não o estoque, entre outros detalhes dos quais já não me lembro, era a técnica de valuation utilizada por aquele corretor e, à época, aceita pelos negociantes.

A gente pode enfeitar um pouco a definição, falar mais bonito e tudo mais, mas no final das contas, valuation é essencialmente definir um valor justo para a empresa, e para aqueles negociantes, apesar de nem termos importado o termo à época, o valor justo foi definido daquela forma.

Atualmente temos outras técnicas mais apuradas para encontrar esse valor, selecionamos três delas, das quais falamos brevemente a seguir:

Valor patrimonial contábil

Como o próprio nome adianta, trata-se de uma avaliação conforme o valor contábil da empresa, conforme o seu patrimônio. O valor é encontrado a partir da soma de todos os bens e direitos da empresa, diminuído de todas as suas obrigações vencidas e vincendas, ou seja, é a diferença entre o Ativo e o Passivo Exigível registrados no Balanço Patrimonial da Empresa. É muito semelhante a uma apuração de haveres e é utilizada, geralmente, quando da necessidade de transação entre os sócios e ou como ponto de partida para uma negociação mais profunda.

Entre algumas críticas a este modelo podemos citar que ele não leva em contra uma série de fatores que certamente irão impactar no valor da empresa, tais como eventuais contratos assinados, bens oferecidos em garantia, entre outros inúmeros casos que podem afetar o patrimônio das empresas, mas por não terem afetado ainda, não são classificados como fatos contábeis e, por isso, não são representados no Balanço Patrimonial.
Além disso, devemos lembrar que os registros contábeis são feitos, em regra, com base em valores históricos, o que pode defasar (e muito) os valores encontrados a partir desse método de avaliação. Apesar dos CPCs e NBCs estabelecerem técnicas para corrigir isso, o método não avalia a aplicação ou não destas técnicas, o que pode fazer com que a avaliação fique incorreta simplesmente porque os valores contábeis não refletem, com fidedignidade, o valor efetivo dos bens, direitos e obrigações.

Avaliação por Múltiplos Comparáveis
A Avaliação por Múltiplos Compráveis, ou Avaliação Relativa, ou ainda, simplesmente Avaliação por Múltiplos, consiste basicamente na comparação com outros negócios semelhantes existentes no mercado. Para tanto, deve-se buscar empresas que atuem no mesmo segmento do mercado, com portfólios semelhantes e atendam o mesmo público alvo, além de, claro, possuir informações fidedignas para serem comparadas.
Normalmente a comparação é feita a partir da razão do seu valor de mercado pelo seu Faturamento, Lucro Líquido ou EBITDA, encontrado então um índice (número múltiplo) adequado para aplicar sobre o EBITDA, Lucro Líquido ou Faturamento da empresa avaliada [Opa! As lições dos meus tempos de garoto não estavam tão erradas assim!]. A partir da análise de uma amostra podemos encontrar, inclusive, o múltiplo médio adequado para o setor como um todo.

A principal dificuldade deste método é encontrar empresas perfeitamente comparáveis com informação fidedigna para a sustentação matemática, além disso, claro, não leva em conta as particularidades de cada empresa.

Fluxo de Caixa Descontado
A metodologia mais aceita para avaliar pequenos e médios negócios, contudo, é o Fluxo de Caixa Descontado, pois considera os detalhes de cada empresa avaliada como nenhum outro método aqui citado o faz.
Por isso mesmo é um método mais elaborado, nele se avalia a capacidade da empresa gerar recursos para, no mínimo, os cinco anos futuros (fluxo de caixa projetado), descontado de uma taxa que reflita o risco inerente à atividade econômica.

O principal problema do método é que ele se alicerça em premissas, isto é, informações aceitas como verdadeiras, e todo o cálculo parte disso, embora não seja possível garantir com absoluta certeza a validade dessas premissas. Por isso, definir premissas confiáveis e razoáveis é de fundamental importância para o método, o que só é conseguido por meio da análise minuciosa das Demonstrações Contábeis, que por isso mesmo precisam ser muito bem elaboradas.

Determinadas as premissas, a avaliação precisa se concentrar no planejamento estratégico e nas projeções futuras da empresa, calculando seu fluxo de caixa atual e o projetando com um taxa de desconto razoável para os seus riscos inerentes, levando em conta o crescimento médio e esperado da empresa, as possibilidade de expansão ou retração do mercado, a concorrência, as possibilidade de regulamentação e outras interferências externas, etc.

À Guisa de Conclusão

Longe de esgotar o tema, espera-se que estas breves linhas sejam um bom ponto de partida para os estudos do empreendedor que deseja estimar o valor do seu negócio e para o contador que pretenda aprofundar seus conhecimentos na área.
Vale destacar ainda, e mais uma vez, e sempre, a importância da Contabilidade para o empreendedor e para o empreendedorismo, notem que todos os meios de avaliação, aqui e quaisquer outros, dependerão, fundamentalmente, da qualidade da informação contábil gerada. Sem ela, não há ciência, mas opinião, e nada será capaz de garantir a empreendedores e investidores qual o valor justo de um negócio. Não à toa, o saudoso professor Lopes de Sá dizia: "A Contabilidade é a Ciência da Riqueza".
www.contabeis.com

Golpe do 14º salário no WhatsApp atinge 770 mil brasileiros

Um novo golpe está circulando nas mensagens de WhatsApp. Trata-se da fraude do 14º salário, que seria pago pela Caixa Econômica Federal. Segundo a Trend Micro, em apenas seis dias, 770 mil vítimas foram enganadas.

Os golpistas pedem para o usuário conferir se tem direito a um dinheiro extra. Para isso, ele tem de responder a três perguntas: se trabalhou no período de 1998 a 2016, se trabalha registrado atualmente e se é maior de 18 anos.

A mensagem se espalhou após o governo divulgar o calendário do pagamento de cotas do PIS para idosos.

O usuário é encaminhado para uma nova página que sinaliza um benefício disponível, só que para realizar o saque é necessário compartilhar o link com dez amigos ou dez grupos de conversa do WhatsApp.

http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoid=46459&sid=1

CFC divulga comunicado à Classe Contábil

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) enviou ofício, no dia 6 de outubro, à Receita Federal do Brasil (RFB), com manifestação sobre a consulta pública

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) enviou ofício, no dia 6 de outubro, à Receita Federal do Brasil (RFB), com manifestação sobre a consulta pública de minuta de Instrução Normativa que torna obrigatória a prestação de informações relativas a operações em valores iguais ou superiores a R$ 30 mil, cuja liquidação se dê com moeda em espécie.

O CFC afirmou, no documento, que está ciente da relevância dessa medida e que apoia as iniciativas que tenham por objetivo o combate à prática de ilícitos financeiros, entre os quais a lavagem de dinheiro e o financiamento ao tráfico de armas e ao terrorismo. Inclusive, cita no ofício o total e irrestrito alinhamento que o Conselho Federal de Contabilidade tem para com o cumprimento da Lei n.º 9.613/1998, alterada pela Lei n.º 12.683/2012, no que tange ao combate a qualquer tipo de prática de lavagem de dinheiro.

O CFC registrou, porém, que a minuta em consulta pública se tratava de uma nova obrigação acessória e manifestou preocupação com a abrangência desta nova obrigação, que não limita os

contribuintes a ela obrigados, por nenhum critério. Uma vez aprovada a minuta, com o texto atual, haveria a criação de mais uma obrigação acessória que, provavelmente, atingiria um número expressivo de contribuintes, muitos destes sem qualquer envolvimento com a prática de ilícitos financeiros.

Outro ponto registrado no ofício pelo CFC é que, se aprovada, a medida implicará aumento de custos para as empresas, decorrentes da estrutura de controles e horas de trabalho dos profissionais envolvidos na preparação desta obrigação acessória para envio à RFB.

Diante dessas argumentações, o CFC defendeu, no documento, que a avaliação da relação do custo e do efetivo benefício da abrangência desta obrigação deve ser realizada com maior profundidade.

Ainda, o CFC solicitou ao secretário da Receita Federal do Brasil, Jorge AntonioDeher Rachid, que esta obrigação acessória seja implantada apenas com os contribuintes sujeitos ao processo de acompanhamento diferenciado, conforme determinam as Portarias da RFB n.º 1713 e 1714.

Fonte: Comunicação CFC
Por Comunicação Ibracon

Juízes dizem que mudança na CLT trará incertezas.

A pouco mais de um mês para entrar em vigor, a reforma trabalhista ainda enfrenta forte resistência de parte dos juízes do Trabalho, que apontam pontos do texto em conflito com a Constituição ou com acordos firmados internacionalmente.
Diante desse quadro, magistrados e advogados consideram que os primeiros meses de aplicação das novas regras podem ser turbulentos, causando incerteza jurídica e dificultando o planejamento das empresas.
Entre os pontos mais citados pelos ouvidos pela reportagem do Estadão/Broadcast Político, estão questões como a terceirização, os trabalhos intermitente e o insalubre para gestantes e lactantes, a tarifação de dano moral e parte dos itens de prevalência do negociado sobre o legislado.
À frente das críticas, está a Associação Nacional dos Magistrados (Anamatra), para quem muitos trechos correm o risco de “não pegar”. Aprovada às pressas e com erros técnicos, diz a Anamatra, a reforma trabalhista criará um “caos jurídico”, caso seja aplicada com literalidade, como querem os defensores da mudança.
“Para se ter uma ideia, a nova lei resolveu regular o dano extrapatrimonial, especificar que bens podem ser violados e dar margem para dano moral. Mas na lei você não encontra direito à vida, à liberdade, à expressão religiosa. Se esses bens forem violados na relação do trabalho, não vai ter espaço para danos morais?”, exemplifica o presidente da associação, Guilherme Feliciano.
Juíza do Trabalho em Belém (PA), Maria de Nazaré Medeiros se mostra inclinada a não aplicar parte das mudanças como a da atividade intermitente. Apesar de afirmar que juízes só podem aplicar o chamado controle difuso de constitucionalidade – posicionarem-se caso a caso -, Maria de Nazaré vê grandes chances de que esse ponto seja julgado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). O trabalho intermitente “atenta contra o valor social do trabalho, que está lá na Constituição”, diz.
Parte desses questionamentos, no entanto, podem ser reduzidos através da Medida Provisória (MP) que o governo do presidente Michel Temer deve editar para acompanhar a promulgação da reforma, prevista para 11 de novembro. A MP foi uma promessa do Planalto para evitar que o Senado alterasse o texto aprovado na Câmara, o que atrasaria sua tramitação.

Dissidência.

A posição da Anamatra gerou uma reação dentro categoria. Em agosto, surgiu uma nova associação de magistrados do trabalho, a Ajutra, no Rio de Janeiro. Com cerca de 60 integrantes, a entidade tem como objetivo representar o que seria a "maioria silenciosa" da classe. "Existe um senso geral de que juízes do trabalho são contra qualquer mudança da legislação, o que não é verdade. Queremos dar voz a grande parte da magistratura", diz Otavio Calvet, presidente do órgão.

Segundo Calvet, a Ajutra nasceu de uma insatisfação da Anamatra que precede o debate da reforma, mas o tema tornou-se agudo com as diferenças. "Nascemos regionais, mas dependendo das adesões, nada impede que vire uma organização nacional", afirmou o juiz, para quem o texto aprovado em julho pelo Congresso será aplicado em sua maioria, à exceção de uma minoria de pontos identificados por juízes e também por advogados.

"Como foi o caso do novo Código Civil em 2015, toda nova lei causa dúvida. Isso é natural, não pode ser confundido com aversão contra reforma trabalhista ou bandeira ideológica", diz.

Em meio à discussão, a Anamatra realiza entre hoje e amanhã uma jornada para discutir especificamente a reforma. No evento, que contou com 650 inscritos – o dobro do registrado na jornada anterior -, magistrados, advogados e procuradores vão propor e discutir enunciados sobre como podem ser interpretadas as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Os enunciados aprovados devem ser distribuídos aos associados.

A organização do evento causou polêmica dentro da categoria, com acusações de que ali poderia estar sendo preparada uma cartilha para orientar os que não desejam aplicar a nova lei. "Isso vem de segmentos conservadores dentro da magistratura, sabem perfeitamente que são ilações absolutamente levianas", rebate Feliciano. "Alguns acreditam ser possível aplicar a lei sem interpretá-la, mas a função do juiz é exatamente esta", critica.

Judicialização.

As incertezas podem, ao menos num primeiro momento, prejudicar um dos principais benefícios da reforma trabalhista, segundo seus defensores: a redução do número de processos na Justiça. Para o procurador Roberto Rangel Marcondes, do Ministério Público do Trabalho de São Paulo, a tendência é que o volume de ações cresça no curto e médio prazo. "Vão existir muitas dúvidas e questionamentos", ponderou. Em sua opinião, essa tendência só deve se reverter à medida em que essas divergências forem chegando ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou até o STF, instâncias que podem uniformizar a interpretação.

Tal expectativa gera apreensão do outro lado. Presidente da Associação Comercial do Paraná (ACP), Glaucio Geara comenta que os empresários com quem conversa receiam um aumento da insegurança jurídica no início do processo. "Estão todos cautelosos. Acredito que (a reforma) será bom tanto para o empregado quanto para o trabalhador, mas precisamos ver como vão ser esses primeiro meses de aplicação", disse. "Se você consultar hoje vinte advogados, vai encontrar 20 posições diferentes".

Já o advogado Claudio Eduardo Dantas Costa, sócio da Peixoto e Cury Advogados, acredita no contrário. E um dos principais motivos deve ser a mudança nas regras sobre o pagamento dos honorários de sucumbência. "Agora se o trabalhador perder, ele paga os honorários do advogado da parte contrária em relação a cada pedido" indeferido pelo juiz, explica. "Então aqueles processos fantasiosos tendem a desaparecer. A reclamação trabalhista vai passar a ser mais justa no sentido de que vai refletir mais o que é de direito".

Para o procurador jurídico da Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), Marco Antônio Guimarães, as empresas não vão querer esperar o TST ou STF se posicionarem para colocar em práticas as mudanças. "Um julgamento no TST pode demorar oito anos, não vamos esperar tudo isso", diz. "Obviamente, algumas situações devem ser declaradas inconstitucionais", pondera, dando como exemplo a quitação anual do contrato de trabalho. "Cabe a cada empresa analisar o que pode vir a ser declarado inconstitucional em seu planejamento".

Supremo.
Além do cenário em que as divergências sobre a interpretação dos pontos da reforma façam esse caminho "mais longo", galgando as instâncias superiores, existe ainda a possibilidade de que a Procuradoria-Geral da República (PGR) ou entidades como confederações de sindicatos e partidos políticos provoquem diretamente o STF como fez, em agosto, o então procurador-geral Rodrigo Janot. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de Janot questiona a imposição do pagamento dos honorários advocatícios para beneficiários da Justiça gratuita.
"Num País onde 90% dos assalariados recebe até dois salários mínimos, é fácil presumir que a maioria dos trabalhadores se beneficia de Justiça Gratuita", afirma o desembargador Cássio Colombo, do TRT do Paraná, sobre as chances da ADI vingar. Apesar da convicção, Colombo crê que, com tanta diversidade de opiniões, é pouco provável que outras ADIs surjam. "Acho que ninguém vai provocar o STF como fez a PGR. Eles escolheram esse tema justamente para sentir o chão", disse, acrescentado que, com a troca de procurador-geral – Raquel Dodge assumiu no mês passado – é difícil saber quais serão os próximos passos nesse sentido.
Marcondes, do MPT-SP, concorda. "Foi mais um balão de ensaio. Tanto que o artigo que escolheram foi a dedo", diz. Para o procurador, a atual composição do Supremo e o momento mais conservador da sociedade torna "temerário" ingressar com novas ADIs, já que a palavra do STF é final. "O que o MP pretende fazer é ir no varejo: entrar com ações, arguir a inconstitucionalidade dos pontos, formar uma jurisprudência que vai amadurecendo até chegar ao Supremo".
Fonte: O Estado de São Paulo, por Marcelo Osakabe, 09.10.2017

Maioria das empresas não tem iniciativas de igualdade de gênero.

A maioria das empresas brasileiras não promove iniciativas de igualdade de gênero para os funcionários, aponta um levantamento com 600 trabalhadores de empresas de diversos tamanhos e setores. A pesquisa, realizada pela consultoria de diversidade de gênero Tree em parceria com o Instituto Qualibest, mostra ainda que boa parte dos respondentes já presenciaram situações ofensivas ou não sentem segurança para denunciar casos de assédio na empresa.
Cerca de 70% dos respondentes dizem que a empresa onde trabalham nunca realizou qualquer iniciativa sobre diversidade de gênero, o que inclui cursos, palestras ou criação de um comitê específico para o tema. Para Mariana Deperon, CEO e sócia-fundadora da Tree, a conversa sobre diversidade de gênero ainda está muito restrita à alta liderança e à comunicação com os consumidores. "Mas tão importante quanto um líder engajado é ter uma base de pessoas que sabe do que se trata diversidade", diz.
Quase metade dos respondentes já presenciaram alguma situação na empresa onde trabalham em que colegas foram vítimas de comentários que os ofenderam, prejudicaram ou rebaixaram – percepção maior entre mulheres (53%). Para Mariana, o dano nesses casos é maior do que o sofrido por quem protagonizou a situação. "Presenciar casos assim deixa as pessoas muito inseguras e piora o clima da organização", diz.
Para ela, esse pode eventualmente se tornar um fator decisivo para o funcionário decidir trocar de empresa. Entre as mulheres, quase um terço (32%) também afirma conhecer uma outra mulher que tenha sido demitida durante a licença-maternidade ou no período após o retorno à empresa. "Nesse caso, você está repetindo um estereótipo, e mostra isso para uma geração mais jovem que está preocupada com esse tema", diz.
A consultora destaca a importância de as empresas terem políticas e procedimentos claros para tratar casos de assédio e discriminação. Na maioria das empresas, de acordo com a pesquisa, há canais de denúncias oficiais, mas 34% das mulheres não acham que a empresa garantiria seu sigilo e proteção se elas expressassem opiniões sobre casos do tipo.

Fonte: Valor Econômico, por Letícia Arcoverde, 10.10.2017

Cargos estratégicos na reforma trabalhista.

A chamada reforma trabalhista, que entrará em vigor em breve, impactará nas relações empregador/empregado, ensejando diversas mudanças e criando uma nova realidade na rotina das empresas com uma maior mobilidade nas condições de trabalho.

Representará a valorização das relações individuais de trabalho, com novos contornos para os empregadores exercerem seu poder diretivo sem afrontar direitos assegurados pela Constituição Federal. Proporcionará em muitos casos adequar, por meio de negociações, diversos pontos vivenciados pelos empregados à realidade específica da empresa.

Neste cenário de reconfiguração e atualização entre os principais atores da relação de trabalho, a nova regulamentação trouxe algumas regras específicas para aqueles empregados que possuem diploma em nível superior e salário igual ou maior a duas vezes o limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência (R$ 11.063,00).

Tais empregados, em menor número, normalmente ocupam cargos de maior responsabilidade e/ou estratégicos, sendo que, por vezes, são responsáveis por alinhar o futuro da empresa. Diante da nova legislação, está previsto para esse grupo a possibilidade de negociação direta com seu empregador, sem interferência ou necessidade de validação sindical de diversos temas de maneira individual, tais como: jornada de trabalho, banco de horas, teletrabalho, cláusula arbitral e remuneração por produtividade.

Como um exemplo prático, isso implica dizer que um alto empregado e seu empregador poderão negociar individualmente os termos e condições de um plano de comissões, e periódicas revisões, sem necessidade de intervenção por parte do sindicato dos trabalhadores

A relação empregatícia atinge, assim, outro patamar de confiança e maturidade, no qual empregados instruídos e com maiores salários terão oportunidade e condições previstas em lei para decidirem e negociarem com os seus respectivos empregadores diversos itens de sua rotina de trabalho.

A valorização no tratamento daqueles empregados com maior preparo e remuneração (considerando média remuneratória dos empregados no Brasil) é evolução marcante trazida pela nova legislação, justamente para buscar maior igualdade, ajustando interesses muitas vezes desses trabalhadores que, em tese, possuem uma maior responsabilidade e liberdade de atuação com as práticas do dia a dia das empresas.

Um ponto que merece reflexão é o critério salarial e a formação superior indicados na nova legislação para diferenciar a capacidade do empregado e seu poder negocial. Isso porque o valor de remuneração estabelecido pela lei como diferenciador para autorizar a negociação diretamente entre o empregado e empregador, nem sempre pode refletir uma liberdade de negociação.

Basta analisar os mercados nas regiões mais desenvolvidas no país. Em São Paulo e Rio de Janeiro, não é raro encontrar empregados com formação superior e salários maiores que o limite indicado pela lei, mas que nem sempre possuem reais condições de negociar vantagens e regras, fato que poderia gerar desigualdade na negociação.

No entanto, ao nosso ver, a intenção do legislador ao trazer a possibilidade de negociação de diversos pontos aos empregados que possuem condições diferenciadas dentro da empresa deverá ser prestigiada pela Justiça e considerada de forma ampla.

Trata-se de condição inovadora que trará uma maior liberdade para que as partes negociem diversos pontos da relação empregatícia, adequando as características e situações da realidade vivenciada na empresa, e diferenciando empregados com melhores condições daqueles hipossuficientes, os quais, ao nosso ver, continuam a ser amplamente protegidos pelas regras trabalhistas definidas pela Lei.

Completamente injusto, sob a nossa ótica, é a situação atual que dispensa o mesmo tratamento legal aos empregados sem levar em consideração as peculiaridades de um empregado “chão de fábrica”,

daqueles que estão no topo da hierarquia. Os que vivenciam a realidade da Justiça do Trabalho cotidianamente muitas vezes se deparam com situações em que a aplicação da legislação sem observar a posição e liberdade dos empregados na corporação pode gerar distorções que nem sempre retratam a realidade vivenciada no dia a dia, expondo as empresas a um enorme passivo.
É de se imaginar que diretores, gerentes e empregados com maior preparo tenham autonomia e segurança para negociar algumas condições, sem que isso impacte negativamente em seu contrato de trabalho e projeção de sua carreira. Tratam-se, em muitos casos, de negociações de interesses dos empregados a particularidades da função, os quais nem sempre poderiam ser negociados diante da antiga legislação.
Não obstante as mudanças, é certo que mesmo com a previsão legal da negociação, vão existir casos na Justiça do Trabalho alegando algum tipo de desvio na celebração dos pactos negociados diretamente entre empresas e empregados. Nessa oportunidade veremos se o Poder Judiciário privilegiará as inovadoras disposições da nova legislação ou se medirá, como ocorre atualmente, com a mesma regra e a letra fria da lei, as condições de todos os empregados independente de seu preparo, remuneração e próprio interesse.
(*) Luiz Fernando Alouche e Rodrigo RosalemSenesesão, respectivamente, sócio e advogado da área trabalhista do IWRCF.
Fonte: Valor Econômico, por Luiz Fernando Alouche e Rodrigo R. Senese (*), 10.10.2017

Quem pode perder mais empregos para os robôs: homens ou mulheres?

Garçons virtuais, caixas self-service e maestros robóticos: gostemos ou não, automação, inteligência artificial e robótica estão aqui para ficar. Mas esses avanços tecnológicos em fábricas, escritórios e afins afetarão igualmente a vida de homens e mulheres?
Apesar dos benefícios da automatização no ambiente de trabalho ainda serem motivo de muito debate por causa da perda de postos de homens e mulheres para máquinas, é inegável que mais robôs e mais inteligência artificial resultam em mais empregos nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática –um grupo conhecido pela abreviatura (em inglês) Stem.
Nos EUA, lar de algumas das maiores empresas de tecnologia do mundo, o crescimento da automatização poderá gerar meio milhão de empregos nos próximos dez anos.
Mas como são os prospectos mais pessimistas? Eles não são nada animadores para meninas e mulheres.
De acordo com um estudo do Fórum Econômico Mundial em 12 economias avançadas, para cada 20 empregos perdidos para a automatização, homens trabalhando em Stem verão cinco novos empregos; mulheres, apenas uma vaga. Isso leva em conta as atuais taxas de participação de gênero no setor.
Essa pesquisa mostra que mulheres e meninas perderão oportunidades de emprego. Para especialistas, a maior participação feminina em áreas como ciência da computação resultaria em maior equilíbrio de gênero em termos de contribuições criativas e supervisão de novas tecnologias.
Mas o que sabemos sobre empregos sob risco de desaparecimento em áreas mais tradicionais da economia?
Estudos até agora mostram que a automatização afetaria mais homens do que mulheres em empregos “ameaçados de extinção”. E, de muitas maneiras, a tecnologia beneficiou a força de trabalho feminina ao longo do século 20.
Máquinas criaram postos que requerem mais habilidades cognitivas, como memória e leitura, e substituíram tarefas físicas anteriormente exercidas em sua maioria por homens.
Mas outro relatório do Fórum Econômico Mundial, “O Futuro dos Empregos”, lançado em 2016, estimou que os dois gêneros sofreriam da mesma maneira.

O problema masculino foi evidenciado em um recente estudo da consultoria PricewaterhouseCoopers (PwC), sugerindo que uma maior porcentagem de homens em Alemanha, EUA, Japão e Reino esteja em empregos ameaçados por máquinas e robôs.
Só que uma análise do ISEA, na Califórnia, concluiu que mulheres têm o dobro de probabilidade que os homens de trabalhar em empregos com altas chances de automatização –postos administrativos em escritórios, por exemplo, que empregam mais mulheres que homens.
"As autoridades precisam se preparar para o futuro", diz a pesquisadora Jess Chen, do ISEA.
O ritmo de mudança será variado em diferentes partes do mundo, e crises econômicas podem afetar investimentos em robótica ou inteligência artificial.
Ao mesmo tempo, teremos no futuro empregos que ainda não existem, e haverá demanda para empregos em tarefas que não poder ser realizadas por robôs.
Outro ponto a ser levado em conta é o ético-social: será que todo mundo ficaria confortável, por exemplo, com robôs tomando conta de parentes idosos?

Igualdade
Mas a maior participação feminina no campo Stem não é apenas uma questão de oportunidade de emprego, mas também discutir tendências sexistas.
Catherine Aschraft, diretor do Centro Nacional para Mulheres e Tecnologia da Informação, nos EUA, diz que o preconceito pode se manifestar de várias maneiras, das práticas de contratação às técnicas de entrevista.
Só que a preocupação também se estende à automatização de processos de avaliação de candidatos, em que a inteligência artificial pode ajudar humanos a cumprir tarefas e tomar decisões através da análise de grandes quantidades de dados.
Empresas ao redor do mundo estão usando essas técnicas para avaliar candidatos a emprego.
"Será que a inteligência artificial consideraria um candidato masculino menos habilitado para uma posição de enfermeiro? Ou isso resultaria em mulheres com menores chances de conseguir um emprego como programadoras?", questionou AylinCaliskan, especialista em inteligência artificial da Universidade Princeton (EUA), em uma recente entrevista.
Sendo assim, pode ser importante que mais mulheres trabalhem nas profissões que estão moldando essa nova tecnologia.
"Se não fizermos alguma coisa, o preconceito vai se propagar e piorar", diz AimeeMs Van Wynsberghe, especialista em robótica e fundadora da ResponsibleRobotics, empresa que prega a "cibernética ética".
Fonte: BBC Brasil, 06.10.2017

Brasil crescerá menos do que os países da América Latina em 2017 e 2018, diz FMI

Por Luiz Guilherme Gerbelli
A economia brasileira vai crescer mais do que o esperado em 2017 e em 2018, mas ainda assim vai ficar bem aquém da média dos países da América Latina e do Caribe, segundo relatório do Fundo Monetário Internacional (FMI) divulgado nesta terça-feira.

O FMI projetou que o Produto Interno Bruto (PIB) do país este ano deve avançar 0,7 por cento, bem menos do que o 1,2 por cento esperado para a América Latina toda, segundo o documento "Perspectiva Econômica Global". Para 2018, a estimativa é de que o Brasil tenha expansão de 1,5 por cento e a região, de 1,9 por cento.

Na comparação com as contas feitas em julho, o FMI aumentou a expectativa para o PIB brasileiro em 0,4 e 0,2 ponto percentual para 2017 e 2018, respectivamente. Neste ano, a melhora veio pelo bom desempenho da safra agrícola recorde e pela melhora do consumo.

Quando comparado com os dados divulgados em abril, a projeção de agora do FMI para a expansão do PIB em 2017 foi 0,5 ponto percentual maior e, para 2018, 0,2 ponto menor.
"A gradual restauração da confiança, assim que as principais reformas que garantem a sustentabilidade fiscal forem implementadas ao longo do tempo, vão elevar o crescimento econômico a 2 por cento a médio prazo", informou o FMI em relatório.

A previsão do FMI para o desempenho do PIB neste ano está bastante próxima da leitura feita por bancos e consultorias, mas a expectativa para o ano que vem é mais pessimista. No relatório Focus do Banco Central, que ouve uma centena de analistas todas as semanas, a projeção é de crescimento de 0,7 por cento para este ano e de 2,43 por cento em 2018.

Na comparação com o desempenho dos países emergentes, o resultado do Brasil será ainda mais pífio. O FMI projeta crescimento de 4,6 por cento em 2017 para esse grupo e de 4,9 por cento em 2018.

Já a economia global como um todo, ainda segundo as contas do FMI, deve crescer 3,6 e 3,7 por cento em 2017 e 2018, respectivamente. Em ambos os casos, as contas vieram agora 0,1 ponto percentual maiores do que o levantamento de julho passado.

Fonte: Reuters - 10/10/2017

Campanhas eleitorais:

Alteradas regras das doações efetuadas por pessoas físicas

A Lei nº 13.488/2017 - DOU 1 de 06.10.2017 - Edição Extra, altera as Leis nºs 9.504/1997 (Lei das Eleições), 9.096/1995 e 4.737/1965 (Código Eleitoral) e revogou dispositivos da Lei nº 13.165/2015 (Minirreforma Eleitoral de 2015), com o fim de promover reforma no ordenamento político-eleitoral.

Destacamos:

a) as pessoas físicas poderão fazer doações em dinheiro ou estimáveis em dinheiro para campanhas eleitorais, limitadas a 10% dos rendimentos brutos auferidos pelo doador no ano anterior à eleição, observando-se que:

- esse limite não se aplica a doações estimáveis em dinheiro relativas à utilização de bens móveis ou imóveis de propriedade do doador ou à prestação de serviços próprios, desde que o valor estimado não ultrapasse R$ 40.000,00 (anteriormente, o valor estimado era limitado a R$ 80.000,00);

- na hipótese de doação acima dos limites fixados, o infrator fica sujeito ao pagamento de multa no valor de até 100% da quantia em excesso (antes, a multa era de no valor de 5 a 10 vezes a quantia em excesso);

b) as doações de recursos financeiros realizadas pelas pessoas físicas também poderão ser realizadas a instituições que promovam técnicas e serviços de financiamento coletivo por meio de sites na Internet, aplicativos eletrônicos e outros recursos similares, as quais deverão atender aos seguintes requisitos:

- cadastro prévio na Justiça Eleitoral, que estabelecerá regulamentação para prestação de contas, fiscalização instantânea das doações, contas intermediárias, se houver, e repasses aos candidatos;

- identificação obrigatória, com o nome completo e o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) de cada um dos doadores e das quantias doadas;

- disponibilização em site de lista com identificação dos doadores e das respectivas quantias doadas, a ser atualizada instantaneamente a cada nova doação;

- emissão obrigatória de recibo para o doador, relativo a cada doação realizada, sob a responsabilidade da entidade arrecadadora, com envio imediato para a Justiça Eleitoral e para o candidato de todas as informações relativas à doação;

- ampla ciência a candidatos e eleitores acerca das taxas administrativas a serem cobradas pela realização do serviço;

- não incorrer em quaisquer hipóteses de vedações previstas aos partidos e aos candidatos, em receber direta ou indiretamente doação em dinheiro ou estimável em dinheiro, inclusive por meio de publicidade de qualquer espécie, na forma prevista no art. 24 da Lei das Eleições;

- observância do calendário eleitoral, especialmente no que diz respeito ao início do período de arrecadação financeira, nos termos dispostos no § 2º do art. 22-A da mencionada Lei;

- observância dos dispositivos da Lei das Eleições relacionados à propaganda na Internet;

- comercialização de bens e/ou serviços, ou promoção de eventos de arrecadação realizados diretamente pelo candidato ou pelo partido político.

Fonte: LegisWebLink: https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=19345

Serasa alerta sobre os cuidados com as fraudes durante o feriado

Basta perder um documento pessoal para dobrar a probabilidade de o consumidor ser vítima de um golpe.

A cada 15,5 segundos, uma tentativa de fraude é registrada no Brasil

O próximo feriado, 12 de outubro, é dia de Nossa Senhora Aparecida. A mesma data também celebra o Dia das Crianças. Muitos consumidores devem aproveitar o período prolongado de quinta a domingo para fazer compras pelos centros comerciais das cidades e até mesmo viajar.

É nesse momento de fluxo intenso de pessoas que o cidadão precisa ter atenção e cuidado redobrado para não sofrer com fraudes. Segundo Indicador da Serasa Experian, de janeiro a julho de

2017, o Brasil registrou cerca de 1,123 milhão de tentativas de fraudes, 8,7% maior que o mesmo período do ano passado (1,032 milhão).

Ainda segundo estudos da Serasa, basta perder um documento pessoal para dobrar a probabilidade de o cidadão ser vítima de uma fraude. “Os golpistas aproveitam os locais com multidões para passarem desapercebidos na hora de aplicar um golpe”, diz a gerente do SerasaConsumidor, Carolina Aragão. Por isso, é importante que o consumidor redobre a atenção com seus dados pessoais, seja fisicamente ou até mesmo na hora de fazer uma compra pela internet.

Consumidor protegido

A ação de golpistas pode causar muitos transtornos. O cidadão deve adotar algumas medidas de segurança para não ficar exposto a possíveis golpes como:

- não sair de casa com todos os documentos originais,

- tentar andar somente com uma cópia simples ou autenticada,

- guardar os documentos, cartões e cheques no bolso da frente da calça ou em algum lugar escondido dentro da bolsa,

- não perder de vista os documentos,

- nunca fornecer os dados pessoais para pessoas estranhas ou por telefone,

- não informar os números dos documentos quando participar de promoções e sorteios,

- manter atualizado o antivírus do computador e

- não fazer cadastros em sites que não sejam de confiança.

Além de adotar as medidas de prevenção, se o consumidor sentir falta de algum documento (como Registro Geral, o RG; carteira de trabalho; CPF; carteira de habilitação e título de eleitor) e/ou cheque ou for roubado durante o feriado, além de fazer um Boletim de Ocorrência (B.O.), deve cadastrar um alerta gratuito no Serviço de Documentos e Cheques Roubados da Serasa Experian pelo link: www.serasaconsumidor.com.br/servicos-roubo-perda-de-documentos.

O registro ajuda a reduzir o risco e evitar a dor de cabeça de ter dados pessoais utilizados por fraudadores.

“As quadrilhas especializadas em roubo de identidade manipulam dados pessoais de vários consumidores para fazer compras com a intenção de não honrar os pagamentos. Fazer o alerta no serviço da Serasa permite que as informações sejam disponibilizadas imediatamente no mercado, considerando os diversos clientes da empresa em todo o país”, diz Aragão.

A Serasa também oferece o serviço SerasaAntifraude, que ajuda a minimizar as chances de fraude de identidade porque monitora e avisa por e-mail e mensagem no celular (SMS) quando o CPF for consultado por alguma empresa (loja, banco etc.) antes de conceder o crédito. Um alerta também é gerado quando o titular do documento estiver prestes a ser negativado, ao sair do cadastro de inadimplência ou abrir uma empresa, por exemplo. “É a segurança do nome limpo 24 horas porque

dá condições de o consumidor agir proativamente, caso seja avisado e não reconheça aquela movimentação", ressalta a gerente do SerasaConsumidor.

Para fazer a contratação do serviço, basta o consumidor acessar o site: www.serasaantifraude.com.br

Após o pagamento, o monitoramento do CPF é imediatamente ativado.

Algumas horas depois, ele receberá um relatório no qual constará a existência ou não de pendências financeiras registradas na Serasa, mostrando o nome da empresa credora, o tipo da dívida e a data de inclusão ou exclusão da anotação nos bancos de dados; se há empresas abertas por aquele CPF; quais números de telefones fixos foram cadastrados com o documento e quais empresas o consultaram nos últimos quatro meses.

Um novo relatório será gerado a cada 15 dias, mesmo que não ocorram novas notificações, garantindo sua tranquilidade.

http://contabilidadenatv.blogspot.com.br/2017/10/serasa-alerta-sobre-os-cuidados-com-as.html?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=2017_10_10_noticias_contabeis_da_tarde&utm_term=2017-10-11

As 27 Regras de Gun-Hee Lee

Por André Bartholomeu Fernandes

Livro aborda mandamentos do homem que construiu o império Samsung revelando os segredos pessoais e de administração que fizeram a empresa crescer 300 vezes em 25 anos

- Nunca pare de coletar informações.
- Use os fracassos como apoio para avançar em direção ao um objetivo.
- Nunca perca a oportunidade e ataque sem medo.
- Líderes precisam mais de criatividade do que de controle.
- Quem inova a si, domina o futuro.
- A mudança número 1 é mudar a si mesmo.
- O importante são as pessoas e, de novo, as pessoas.
- Avance usando o carisma.
- Pense diferente, pense diferente de novo, e de novo.
- Pense no perigo em tempos de sucesso e, em tempos de perigo, ataque.

Esses são alguns dos princípios que Gun-Hee Lee utilizou para transformar a Samsung em uma das companhias mais rentáveis e inovadoras da história e que agora estão reunidos no livro As 27 Regras de Gun-Hee Lee – Os mandamentos do homem que construiu o império Samsung, escrito pelo advogado Nelson Hong.

Um livro que tenta explicar as razões do sucesso meteórico da Samsung.

A obra é a primeira tradução e adaptação para o mundo ocidental do livro que explica passo a passo os ensinamentos do dirigente que tirou sua empresa da beira do colapso a fez crescer 300 vezes em 25 anos, tornando-a maior empresa da Coréia e uma das corporações mais rentáveis e inovadoras da história.

Rico em analogias e exemplos baseados nos fundamentos e filosofias orientais, até então inacessíveis aos leitores o ocidente, o livro reúne ensinamentos claros e objetivos capazes de proporcionar aprendizados e aplicações práticas no dia a dia de gestores, líderes e administradores, mesclando modernas teorias e técnicas da administração com aspectos culturais que abrangem principalmente a literatura e o cinema.

Na obra, Hong conta como um garoto que queria ser diretor de cinema e se tornou um produtor de tevê de sucesso foi obrigado a abandonar seu sonho e voltar seus esforços para reconstruir a Samsung, uma empresa inexpressiva que em 1987 tinha um faturamento de 1,7 trilhão de wons e em 2011 alcançou 22,5 trilhões de wons, respondendo por 75% de todo o orçamento da Coreia do Sul que nesse ano ficou em 32,5 trilhões.

Para conseguir atingir esse resultado, Gun-Hee Lee fez intercâmbio ainda jovem, aprendeu sobre a fabricação de equipamentos de rádio e tevê desmontando aparelhos dos concorrentes, criou cachorros de raça e trouxe especialistas para dar palestras para sua equipe. Apesar de todos os esforços e investimentos, a empresa ainda mantinha a imagem de vender mercadorias baratas que ficavam “encalhadas” nos cantos das prateleiras

Não suportando mais essa situação, Lee decidiu mudar e para atingir seus objetivos, ele não se contentou com pequenas conquistas e avançou sem medo, usando seu esforço, persistência, credibilidade, criatividade, educação, atitude e paciência para provocar mudanças e vencer os obstáculos que impediam a Samsung de atingir a posição que ocupa hoje de 17ª empresa mais valiosa do planeta.

Além de revelar as estratégias e o pensamento de um dos grandes líderes da administração contemporânea, As 27 Regras de Gun-Hee Lee aborda a sabedoria e filosofia oriental e de uma forma mais abrangente a essência da existência humana, através de uma linguagem que foge do didatismo para transformar o livro em uma obra literária ideal, não só para administradores mas também para pessoas que buscam o autoconhecimento e o auto aprimoramento, não só no universo coorporativo, mas na vida, de uma forma geral.

Com introdução de Young-Jong Hong, Cônsul-geral do Consulado Geral da República da Coréia e dedicatória de João Dória Júnior, atual prefeito de São Paulo, o livro, publicado pela Devir, já está disponível nas principais livrarias

SOBRE NELSON HONG
Nelson Hong nasceu na Coreia do Sul e migrou para o Brasil aos 7 anos de idade.

Advogado e sócio proprietário do escritório Hong & Advogados Associados, iniciou sua carreira profissional na Samsung Eletronics.

Advogado há mais de 16 anos com especialização em direito empresarial, representa hoje várias multinacionais como a Samsung Eletronics do Brasil, Hyundai Motor Brasil, LG, HCB e YW Chemical.

AS 27 REGRAS DE GUN-HEE LEE – OS MANDAMENTOS DO HOMEM QUE CONSTRUIU O IMPÉRIO SAMSUNG
Autor: Nelson Hong
Páginas: 204
Editora: Devir
Preço: R$ 47,00
Vendas: livrarias ou no site: hongadvogados.com.br/livro-as-27-regras-de-gun-hee-lee/

https://jornaldoempreendedor.com.br/empreendedorismo/livros/as-27-regras-de-gun-hee-lee/?mc_cid=730675eec4&mc_eid=d615ec0b

Modelo de tabela de honorários contábeis

Quando uma empresa ou um profissional de contabilidade vai cobrar pelos seus serviços, sempre surgem as dúvidas sobre quais itens devem ser levados em consideração na hora de compor o valor final.

A busca por um modelo de tabela de honorários contábeis ideal, infelizmente, é um sonho distante, uma vez que cada caso deve ser analisado individualmente.

Contudo, isso não significa que você não possa definir parâmetros capazes de serem utilizados em qualquer circunstância. Nesse artigo, vamos abordar quais são os principais itens que devem ser levados em consideração na hora de montar um orçamento ou uma proposta comercial. São dicas simples, mas bastante úteis, que servem também como uma espécie de check-list antes da cobrança.

Quanto cobrar pelo meu trabalho?

Como você pode imaginar, essa é uma pergunta que permite múltiplas respostas, uma vez que as funções dos profissionais de contabilidade são bastante dinâmicas.

Entretanto, itens como as suas despesas fixas, as despesas variáveis e os seus custos são os primeiros a serem observados. Você precisa definir quanto gasta para fazer o seu trabalho de forma que possa atribuir um valor que não apenas pague as contas, mas que garanta uma margem de lucro.

Para isso, além de fazer as suas contas, é preciso conhecer também a média de valores que o mercado pratica. O seu preço não pode estar muito acima ou muito abaixo do valor médio. Usar a tabela de honorários contábeis do sindicato das empresas de contabilidade, por exemplo, é um bom referencial a ser adotado. Ele garante uma menor distorção no preço final.

Contudo, é importante lembrar que a estratégia de precificação é variável de empresa para empresa. Olhar para o seu próprio negócio é o primeiro passo antes de definir o preço final. Isso significa que um escritório pode gastar mais do que outro para realizar o mesmo serviço. Isso é perfeitamente normal e cabe ao gestor encontrar formas de ser mais competitivo. O que não pode é você entrar em

uma guerra de preços com seus concorrentes e acabar trabalhando de graça apenas para cobrir uma oferta.

O que levar em consideração na precificação?

Novamente, embora não exista uma regra geral, existem alguns parâmetros que devem ser seguidos de forma a ajudar o profissional de contabilidade a saber quanto cobrar exatamente pelo seu trabalho. Assim, juntando todas essas variáveis, você poderá compor um preço final justo e equilibrado, que leve em consideração eventuais tarefas extras.

Tempo é dinheiro

O primeiro item a ser observado é o fator tempo. Quanto tempo por dia, por semana ou por mês você terá que dedicar ao atendimento de um determinado cliente? Há empresas cuja demanda é diária enquanto outras podem ser atendidas tranquilamente com a dedicação de um dia inteiro durante o mês. Assim, analisar o perfil do cliente e de quais tarefas ele vai demandar a você é o primeiro passo.

Para isso, defina antes de tudo o valor da sua hora de trabalho. Para ter acesso a essa conta, divida o número de horas a ser trabalhado no mês pelo valor dos custos + encargos + margem de lucro esperada. O resultado disso não é um número exato, obviamente, mas ajuda você a ter uma ideia real de quanto vale cada hora sua. Depois é só estimar o tempo a ser gasto no mês e pronto.

Custos gerais

Você trabalha sozinho ou tem uma equipe para auxiliá-lo? Se possui funcionários contratados, sabe que todos eles geram encargos e esses valores também precisam ser cobertos por qualquer orçamento enviado aos clientes. Dessa forma, você começa a ter uma noção de quanto custa para um funcionário seu atender um cliente durante 10 horas por mês, por exemplo.

Um erro grande que muitas empresas cometem é limitar essa conta às pessoas. Toda empresa tem despesas, sejam elas diretas ou ocultas. Por diretas, entendemos itens como água, luz, telefone, aluguel e impostos, por exemplo. São despesas fixas com as quais você terá que arcar tendo clientes ou não. Além disso, há ainda as despesas variáveis, como licenças de software, material de escritório ou alimentação. Tudo isso deve estar previsto na sua planilha, de forma que ao se fazer o rateio dos valores o seu custo real seja mais preciso.

Margem de lucro

Feito tudo isso, é hora de responder a uma pergunta-chave: quanto você espera ganhar? Lembre-se que levantando os custos você tem acesso ao valor mínimo que cobrará pelo seu trabalho. Aquele que paga todas as contas, mas deixa a sua empresa no zero a zero. E, obviamente, ninguém trabalha apenas por trabalhar, não é mesmo?

Assim, defina qual é o percentual sobre o valor apurado que você pretende ter como margem de lucro. Seja 10%, 5%, 20%... Não importa. O válido aqui é ter consciência exata de quanto efetivamente está tendo de lucro líquido com cada um dos seus clientes. Agora, não adianta também abusar.

É neste ponto que entra em cena o último dos fatores: a concorrência. Se todo o mercado pratica uma média de 15% de margem de lucro, por exemplo, arbitrar uma margem de lucro de 30% pode fazer com que os seus preços fiquem muito altos e que você tenha dificuldade de encontrar clientes.

Novamente, aqui é preciso buscar o equilíbrio e estabelecer um preço justo perante ao mercado.
Fonte: sage

eSocial vai incorporar regras da reforma trabalhista; Receita prevê alta na arrecadação

Novo eSocial será obrigatório para grandes companhias a partir do início de 2018 e para todas as demais empresas do país a partir de julho próximo.

O eSocial, portal para registro de empregados e de eventos como férias e horas extras, vai incorporar, a partir de novembro, as mudanças na legislação trabalhista aprovadas pelo governo neste ano, informou ao G1 o assessor especial da Receita Federal, Altemir Linhares de Melo.

A partir do mês que vem, será possível realizar pelo eSocial ações como:

Admitir trabalhador para uma jornada de trabalho intermitente(que ocorre esporadicamente, em dias alternados ou por algumas horas);
Contratar trabalhador por empreitada;
Admitir trabalhador para exercer função em home office.
"Não vai precisar assinar carteira para contratar por um dia, ou por empreitada. Tudo o que a legislação trabalhista prevê, o sistema está adequado a isso. Se é jornada intermitente, transmite para o sistema, que faz o cálculo [do imposto] a partir disso", disse Melo.

Atualmente, somente patrões de empregados domésticos estão obrigados a usar o eSocial para o registro dessas ações.

A partir do ano que vem, porém, o uso do portal vai se tornar obrigatório para todas as empresas do país. A Receita prevê que isso vai permitir mais controle sobre pagamento de tributos e aumento da arrecadação. (veja mais abaixo neste texto)

Segundo o assessor da Receita, os patrões vão ingressar no sistema, com uso do CNPJ e da certificação digital, e poderão nesse ambiente admitir o trabalhador, abrir a folha de pagamentos para informar os valores pagos e recolher os tributos no fim do mês.

"A informação vai ser transmitida em lotes. Não é mais gerar um arquivo e transmitir uma declaração. Esse é um paradigma novo para o eSocial", disse.

Ele acrescentou que os tributos continuarão sendo pagos mensalmente, em três boletos diferentes (IRRF, contribuição previdenciária e FGTS).

No futuro, disse o assessor da Receita Federal, a intenção é passar a gerar somente um boleto para todos os tributos, como acontece no caso dos empregados domésticos e do Simples Nacional.

20 milhões de empresas usarão o eSocial

O cronograma de implementação do eSocial prevê que o sistema será obrigatório para grandes companhias a partir do início de 2018 (as 13 mil maiores empresas do país, que faturam mais de R$ 78 milhões por ano).

Já a partir de julho do próximo ano, todas as empresas do país deverão operar por meio do eSocial. A expectativa da Receita Federal é de que cerca de 20 milhões de empresas (incluindo os microempreendedores individuais), todas as existentes no país, estejam utilizando o sistema a partir de julho de 2018.

"Entram todo o resto em julho do ano que vem. O Simples, as empresas e órgãos públicos, do lucro presumido, e os empresários rurais. Para o Simples e para o MEI, nós teremos um módulo simplificado, bem mais simples", disse Melo, do Fisco.

Aumento na arrecadação

O novo sistema do eSocial, segundo a Receita Federal, também vai permitir que o órgão tenha um controle maior sobre o recolhimento de tributos, o que pode, segundo Melo, aumentar a arrecadação em "dezenas de bilhões de reais" nos próximos anos.

Isso porque o novo sistema fará o cálculo do imposto devido pelas empresas, que precisarão fazer o recolhimento no valor correto ou fazer um parcelamento (o Fisco oferece, por exemplo, um parcelamento em até 60 meses). Deste modo, os erros de recolhimento não vão mais acontecer.

Melo explicou que, atualmente, a Receita Federal já tem sistemas contábeis para o PIS, para Cofins, IPI, Imposto de Renda, e os estados para o ICMS. O novo eSocial, disse, vai alcançar também os tributos relacionados com o trabalho.

"Com o eSocial, fechamos o ecossistema. Toda a área tributária agora passa a ter escrituração digital. A única parte que ainda não tinha eram as obrigações trabalhistas. Fica muito mais difícil sonegar. Com artimanhas simples, não consegue mais, vai acabar aparecendo em algum ponto", declarou o auditor da Receita Federal.

15 obrigações a menos nos próximos anos

O governo também vai concentrar no eSocial, nos próximos anos, 15 obrigações acessórias, ou seja, informações prestadas, que as empresas atualmente têm de enviar ao governo de forma separada.

Veja abaixo as informações que serão inseridas no eSocial, ou que, em alguns casos, não serão mais cobradas:

1. Livro de Registro de empregado (passará a ser feita por meio eletrônico)

2. Comunicação de acidente de trabalho (incorporado ao eSocial)

3. Perfil profissiográficoprevidenciácio (incorporado ao eSocial)

4. Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização, Manad (em desuso desde o Sped, agora alcançarão as informações relativas aos empregados)

5. Guia de Recolhimento do FGTS (será gerada no eSocial)

6. Informações à Previdência Social, GFIP (serão substituídas por eventos que estarão no eSocial)

7. Relação Anual de Informações Sociais, Rais (não será mais exigida essa declaração anual)

8. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Caged (também não será mais exigida, pois os vínculos laborais serão cadastrados no eSocial)

9. Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, Dirf (retenções na fonte serão informados no eSocial)

10. Comunicação de Dispensa (integrado ao Esocial)

11. Carteira de Trabalho e Previdência Social (governo anunciará uma carteira de trabalho eletrônica)

12. Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais, DCTF

13. Quadro horário de Trabalho, QHT

14. Folha de pagamento

15. Guia da Previdência Social, GPS

Segundo o governo, a extinção das obrigações acessórias, sendo elas incorporadas ao eSocial ou não, não será automática. A Receita Federal informou que caberá a cada órgão competente publicar atos normativos, tornando oficial a necessidade de não mais entregar tais declarações.

"Vai ter uma redução grande de custo para as empresas", disse Altemir Melo, da Receita Federal.

Banco de dados

Outra novidade que o eSocial permitirá é que todos os trabalhadores do país passem a contar com seus registros de trabalho gravados eletronicamente, o que facilitará a concessão de benefícios.

"O trabalhador que precisar de um beneficio da previdência, por exemplo, a situação dele vai estar em dia, automática, online com todos os sistemas. Chega lá pleiteia um beneficio e não precisa levar documento nenhum", explicou Mel

http://contadores.cnt.br/noticias/tecnicas/2017/10/09/esocial-vai-incorporar-regras-da-reforma-trabalhista-receita-preve-alta-na-arrecadacao.html

Cartões digitais apostam em ‘cashback’

Que tal receber de volta parte do dinheiro gasto no cartão em vez de acumular milhas ou pontos que dão direto a descontos em viagens ou produtos? Esse modelo, conhecido como “cashback”, vem se popularizando no Brasil especialmente com a chegada das “fintechs”, empresas de tecnologia do setor financeiro que oferecem cartões digitais e apostam no benefício para atrair e manter o cliente fiel.

No cashback, à medida que o consumidor usa o cartão, parte do que foi gasto volta na forma de pontos que se convertem em reais. Esse dinheiro "devolvido" pode ser usado para abater determinadas compras feitas no cartão ou faturas seguintes.

Esse tipo de produto ainda é bastante incomum nas prateleiras dos grandes bancos de varejo. As principais adeptas da prática atualmente são as empresas que têm nos cartão digital seu principal produto. A intenção é dar um incentivo para que os clientes não só concentrem seus gastos nos cartões oferecidos por elas, como deem prioridade ao plástico na hora de fazer compras. Assim, a quantia recebida de volta vai aumentando, assim como o retorno para as emissoras dos cartões.

"Os serviços de pagamento dos emissores são remunerados, principalmente, por anuidade e tarifa de intercâmbio, que é uma parte da taxa de desconto paga pelo lojista sobre o valor de cada compra que é repassada pela credenciadora, a dona da maquininha, ao emissor do cartão. Assim, quanto mais o cliente utiliza o cartão, maior a receita do emissor", explica Vitor França, da consultoria Boanerges & Cia.

Os cartões de crédito do Banco Original, da Trigg e do Nubank – que já nasceram com o "DNA digital", uma vez que o cliente faz tudo pela internet – são alguns dos que oferecem essa facilidade. Cada um, no entanto, tem o seu próprio regulamento.

A Trigg e o Original, por exemplo, devolvem uma parte do que foi gasto para ser usada como desconto na fatura seguinte ou na fatura que o cliente achar melhor. Ambas as empresas cobram anuidade pelo cartão, mas a adesão ao sistema do cashback é gratuita.

Já o Nubank não cobra anuidade, mas, para participar do programa Rewards", o cliente precisa desembolsar uma taxa de R$ 19 mensais ou de R$ 190 por ano. O benefício oferecido pela empresa transforma os gastos no cartão em pontos, que servem para "apagar" da fatura gastos com empresas parceiras, como nos casos do Uber, Airbnb, Spotify e Amazon.com.

"Para oferecer benefícios que realmente façam diferença, a solução que encontramos foi criar uma assinatura paga. Justamente por isso, criamos um sistema opcional, o cliente contrata se quiser", explica Cristina Junqueira, cofundadora do Nubank.

França, da Boanerges & Cia, aponta que esses benefícios só são realmente vantajosos quando o valor que o cliente recebe de volta for superior ao que ele paga pela anuidade ou à tarifa cobrada para participar do programa. Segundo o consultor, a média de gastos dos brasileiros no cartão não é suficiente para o cashback valer a pena.

"Em 2016, de acordo com dados do Banco Central, cada cartão intermediário [como o Gold] registrou, em média, gastos de R$ 10.686,00 por ano, ou R$ 890,50 por mês. Para esse nível de gastos, com pagamento de anuidade, programas de 'cashback' não são vantajosos", afirma o consultor.

As próprias empresas reconhecem que os benefícios tendem a ser melhores para determinados tipos de cliente. O Nubank, por exemplo, permite que o usuário faça uma simulação no site para ver se vale a pena contratar o benefício. "Durante os testes, constatamos que hoje o programa faz mais sentido para os clientes que gastam mais de R$ 1.600,00 por mês. Assim, eles conseguem apagar despesas maiores do que o valor da assinatura", afirma Cristina.

A jornalista Jackeline Chagas é cliente Nubank há dois anos e usa o cartão esporadicamente só para emergências. Ela conta que seu gasto médio com o cartão é de R$ 200 por mês e, por isso, preferiu não aderir ao benefício. Jackeline afirma que mesmo que as empresas deem incentivos para que ela escolha o crédito como a forma preferencial de pagar suas compras, ela não se anima em usar mais.

“A sensação que tenho quando uso o crédito é que estou endividada, e é verdade. A minha ansiedade ataca com questões financeiras. Então procuro passar tudo que posso no débito”, diz.

O estudante Túlio Lourenço, por outro lado, viu benefícios no programa oferecido pelo Nubank. Mesmo que seu gasto médio seja de R$ 450 por mês, ele aderiu ao “Rewards” pela promessa de os pontos não expirarem. A ideia é acumular o que for recebendo de volta para viajar daqui a três anos.

“Além de esse ser o único cartão de crédito que eu resolvi ter, e assim o único programa de pontos de que eu me beneficiaria, ele tem a promessa de pagar diversas coisas da sua fatura. Não precisa esperar por alguma promoção específica. Eu estou planejando uma viagem para 2020, quero abater uma parte dela com o que acumular”, diz.

A ideia de o cliente poder usar os benefícios do programa para gastar com “o que quiser” é um dos principais argumentos das empresas emissoras. Marcela Miranda, fundadora da Trigg, conta que a fintech encomendou uma pesquisa para identificar o que os consumidores levavam em consideração na hora de escolher o cartão de crédito. O resultado mostrou que os benefícios oferecidos apareciam em segundo lugar, após o limite. Mesmo assim, só 20% das pessoas entrevistadas realmente usavam os pontos que acumulavam.

“Apesar de as pessoas não usarem, aquilo tinha valor pra elas. Então, procuramos pensar em um benefício simples de entender, que o cliente realmente usaria e seria bom para ele”, afirma.

O mesmo argumento foi usado pelo Banco Original. No entanto, a proposta foi pensada para beneficiar quem mais gasta no cartão.

“Temos três categorias de cartões: Gold, Platinum e Black. Cada uma delas possui diferentes fatores de conversão para acúmulo de pontos, que muda de acordo com os gastos do cliente. Ou seja, nós beneficiamos os mais fiéis, pois quanto mais concentrarem gastos em nossos cartões, maior será o fator de acúmulo de pontos, que pode chegar a até 1,50% da fatura”, explica Wanderley Baccalá, diretor de tecnologia do banco.

Cliente do Banco Original há quase um ano, o ator Marcos D’ Oliveira conta que gasta mensalmente de R$ 1.500 a R$ 2.000, o que dá um cashback médio de R$ 20. Ele conta que prefere deixar acumular vários pontos antes de abater na fatura.

“Geralmente deixo acumular até uns cem pontos. Pra mim, vale a pena. Depois do Banco Original, cancelei quatro outros cartões porque não ofereciam nada de benefício, então foram ficando sem uso”, afirma D’ Oliveira.

Pelo lado das instituições financeiras, o cashback pode ser vantajoso se o resultado líquido da anuidade, taxa de intercâmbio e custos com o programa superarem as demais despesas com o cartão, como os custos administrativos, comerciais e de atendimento.

Segundo os executivos das empresas, a prática ajuda a fidelizar o cliente, já que é um serviço que os diferencia dos concorrentes.

"Quanto mais o cliente centraliza os gastos no cartão, maior o percentual de cashback, então ele começa a receber realmente um valor significativo. E isso é um benefício diferente dos que já existem, que faz o cliente querer usar cada vez mais o cartão. O pessoal já começou a entender isso e aumentar o uso. Nos últimos quatro meses, já distribuímos R$ 120 mil de cashback", afirma Marcela, da Trigg.

Além do Original, Nubank e Trigg, a fintech Conta UM também oferece um benefício semelhante. Mesmo sem oferecer cartões de crédito, os usuários do cartão pré-pago da startup pagam R$ 8 de mensalidade, mas recebem R$ 10 na forma de crédito para celular.

Fonte: Valor Econômico – 09/10/17

IRRF - Receita Federal esclarece sobre a alíquota do imposto sobre a licença de comercialização ou distribuição de software

A norma em referência esclarece que as importâncias pagas, creditadas, entregues, empregadas ou remetidas a residente ou domiciliado no exterior em contraprestação pelo direito de comercialização ou distribuição de software, para revenda a consumidor final, o qual receberá uma licença de uso do software, enquadram-se no conceito de royalties e estão sujeitas à incidência de Imposto sobre a Renda na Fonte (IRRF), via de regra, à alíquota de 15%.
Na hipótese de beneficiário residente ou domiciliado em país com tributação favorecida a que se refere o art. 24 da Lei nº 9.430/1996 , a alíquota do imposto sobre os royalties devidos pela licença de comercialização será de 25%.
(Solução de Consulta Cotir nº 99.124/2017 - DOU 1 de 10.10.2017)

Robô contador? É isso que estudos apontam para o futuro da profissão, Será?

Calma! A profissão do contador não irá acabar, apenas serão necessárias adaptações.

Há algum tempo, optar pela contabilidade era uma opção segura para seu futuro profissional.

Porém, com o desenvolvimento da tecnologia, realizar cálculos e analisar numéricas se tornou algo "simples" para que um sistema possa realizar.

A partir de estudos realizados em 2013 por dois pesquisadores da Universidade de Oxford, foram avaliados os trabalhos suscetíveis à informatização.

A profissão que obteve o resultado mais preocupante foi a do contador, que, na época, tinha 97,6% de chance de ser automatizada em um futuro próximo.

A análise realizada por eles foi baseada no mercado norte-americano, mas estudos realizados na Holanda não fogem dos números estadunidenses, com 94% de chance de possibilidade de automatização dos processos de trabalho para os contadores dentro de 10 e 20 anos. A empresa holandesa que realizou tal estudo foi a Deloitte.

A pergunta que não quer calar é a seguinte: Por que eles? Empregos que exigem menos pensamento criativo e inteligência social, tem maior chance de serem automatizados. Também existem questões de gerenciamento de riscos.

O exemplo utilizado por eles foi que, quando os custos são relativamente baixos, as pessoas se sentem mais à vontade com robôs realizando determinadas tarefas, como: análises e balanços financeiros. Quando os riscos são mais elevados, podendo causar lesões ou até mesmo a morte, a ação humana é preferida.

Um software de negócios em nuvem holandês desenvolvido pela Exact já cria soluções diferentes para os profissionais das ciências contábeis. O "No HandsAccounting software" – Sem Mãos Software de Contabilidade, em português – automatiza simples e repetitivas tarefas relacionadas às finanças, permitindo que os funcionários possam gastar seu tempo em atividades mais desafiadoras.

Outra empresa já existente no mercado que atua na análise dos processos de despesas comerciais é a belga Xpenditure. O sistema utiliza um app móvel para verificar recibos e faturas, enviando-as ao sistema online da companhia. Além de realizar o balanço, o aplicativo gera relatórios diários, armazenando os arquivos em nuvem.

O toque humano continuará fundamental

A partir de todas essas possíveis mudanças, o fator humano continua essencial quanto a contextualizar todos os dados gerados por programas ou robôs. De acordo com um relatório da "AssociationofCharteredCertifiedAccountants" – Associação de Contadores Certificados, em português –, "eles precisarão explicar a estratégia financeira e de desempenho, defender investimentos e gerenciar as expectativas conflitantes das partes interessadas dentro e fora da organização".

Ainda, para eles, trabalhar novas habilidades, como linguísticas, consciência multicultural, oratória, será vital para os gestores financeiros no futuro. Via Techmundo

https://www.jornalcontabil.com.br/robo-contador-e-isso-que-estudos-apontam-para-o-futuro-da-profissao-sera/

Autossabotagem pode prejudicar os negócios

Por Zaíra Vasconcelos (*)
Atitudes como inventar desculpas, procrastinar, assumir posturas defensivas, não ouvir, ter problemas em delegar tarefas ou medo de fazer e receber avaliações de desempenho são formas de autossabotagem
Jim Rohn, empresário norte-americano e escritor na área de desenvolvimento pessoal e motivação no mundo, fala que: "Se realmente você quer fazer algo, encontrará uma maneira. Se não, encontrará uma desculpa". Atitudes como inventar desculpas, procrastinar, assumir posturas defensivas, não ouvir, ter problemas em delegar tarefas ou medo de fazer e receber avaliações de desempenho são formas de autossabotagem.

Quem se boicota não possui consciência do comportamento vicioso ou indesejado e, quando o tem, não consegue ver a situação por completo, apenas em partes. Algumas características são comuns aos sabotadores, como por exemplo, o frequentemente excesso de sono, estresse e procrastinação.

Distrações excessivas também fazem parte do cotidiano do gestor ou líder que se sabota, o que afeta muitas vezes tanto as relações com a equipe e outros colaboradores no ambiente da empresa, quanto os resultados finais do negócio.

Evitar essas repetições destrutivas é difícil, mas não impossível. Como elas estão consolidadas em nosso inconsciente desde muito cedo, geralmente são atitudes e ações que estiveram presentes durante a infância e que ficaram mal resolvidas. Por questões neurológicas, que estão ligadas ao prazer e sensação se satisfação rápidas, protelamos algumas ações que requerem mais atenção e tempo para se dedicar ao que pode ser solucionado de maneira mais rápida. Acredito que alguns pontos necessitam de atenção para dar fim a autossabotagem na vida e no ambiente de trabalho.

Definir objetivos

É necessário ter um objetivo claro, por exemplo, bons resultados na empresa, crescimento dos lucros. Saber exatamente o que se quer é a melhor forma de alcançar o que se deseja e não se boicotar na conquista dessas metas.

Planejamento

Traçar um plano para alcançar os seus objetivos é fundamental. Saber o caminho para alcançar suas metas e organizá-lo de maneira estratégica é um ótimo método contra o autoboicote.

Sacrifício x Objetivo

Seu objetivo vale mesmo os sacrifícios que tem feito na sua empresa, equipe e carreira? Se sim, está no caminho certo, os resultados certamente chegarão. Porém, em caso negativo, há que se pensar nas estratégias que vêm adotando e como as coloca em prática.

Busca por certezas

Ao traçar um objetivo, realizar um ótimo planejamento e se esforçar para conseguir alcançá-lo, certamente você obterá sucesso, certo? Nem sempre. Todos nós sempre estamos em busca de certezas, mas não temos garantia que tudo acontecerá como planejamos.

É preciso fazer o que é necessário sempre em busca de bons resultados, mesmo que eles não cheguem como foi planejado, o importante é não desistir, abandonar os projetos pela metade, mudar completamente os planos e se autossabotar.

Você conhece um gestor que sempre encontra problemas em sua equipe? Ou que sempre encontra uma forma de transferir as responsabilidades sem assumir a liderança? A autossabotagem leva as pessoas a arriscarem o sucesso de seus negócios e empresas, a carreira, e por consequência a reputação pessoal e da companhia.

O medo de aprender coisas e se ajustar a novos cenários, fazem com que, por vezes, a responsabilidade sobre os problemas seja transferida para outras pessoas e situações, trazendo à tona sentimentos como frustração, culpa e dúvida, por mais qualificado e talentoso que o profissional possa ser. Mas, fique atento, transferir responsabilidades é diferente de delegar tarefas, o líder que está atento a sua equipe, não se boicota.

De acordo com o relatório divulgado pelo Serviço Central de Proteção ao Crédito (SCPC – Boa Vista), os pedidos de falência, em razão da atual crise econômica, tiveram alta de 9,2% nos primeiros seis meses deste ano, em comparação ao mesmo período do ano passado. Neste mesmo período, o número de pedidos de recuperação judicial teve aumento de 17,2%.

As micro e pequenas empresas representam cerca de 85% dos pedidos de falência e 87% dos pedidos de recuperação judicial. Entre os setores, os que apresentaram mais casos de pedidos de falência, 40%, foi o de serviços, seguido pelo industrial 34%, e o de comércio 26%.

Não seja mais um nas estatísticas, repense suas atitudes, reveja e reavalie seus objetivos, se necessário, mude o planejamento e não se autossabote.

*Por Zaíra Vasconcelos, business coaching da ActionCOACH – empresa líder mundial em business coaching para pequenas e médias empresas e primeira franquia de coaching no Brasil. Mais informações podem ser obtidas no site http://goo.gl/f07sT8

Criado Serviço de Validação de Documentos no e-CAC

Base: Ato Declaratório Executivo Codac 35/2017.
Fonte: Blog Guia Tributário
Foi incluído no Centro Virtual de Atendimento (e-CAC), o serviço de validação de documentos e assinaturas digitais gerados pelo sistema e-Processo.

O acesso ao serviço referido poderá ser realizado mediante a utilização de certificados digitais válidos, emitidos por Autoridades Certificadoras integrantes da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira, ou por código de acesso gerado no sítio da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na Internet.
Base: Ato Declaratório Executivo Codac 35/2017.

Cancelamento da Inscrição do MEI Inadimplente

Base: Resolução CGSIM 39/2017, que alterou a Resolução CGSIM 36/2016.
Será cancelada a inscrição do Microempreendedor Individual – MEI que esteja:

I – omisso na entrega da Declaração Anual Simplificada para o Microempreendedor Individual (DASN-SIMEI) nos dois últimos exercícios; e,
II – inadimplente quanto a todos os recolhimentos mensais, por meio de Documento de Arrecadação Simplificada, devidos desde o primeiro mês do período previsto no item I até o mês de cancelamento.
O cancelamento será efetivado entre 1º de julho e 31 de dezembro e terá como efeitos:
– a baixa da inscrição do MEI no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ);
– a baixa das inscrições do MEI nas administrações tributárias estadual e municipal;
– o cancelamento das licenças e dos alvarás concedidos.
A relação dos MEI que tiveram suas inscrições no CNPJ suspensas e a relação dos MEI que tiveram as inscrições canceladas serão publicadas no Portal do Empreendedor.
Base: Resolução CGSIM 39/2017, que alterou a Resolução CGSIM 36/2016.

Receita intensifica cobrança de tributos de contribuintes que se apropriaram de valores de terceiros

Link: http://www.deducao.com.br/index.php/receita-intensifica-cobranca-de-tributos-de-contribuintes-que-se-apropriaram-de-valores-de-terceiros/
A Receita Federal em Minas Gerais encaminhou carta cobrança para 757 contribuintes devedores de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) e de Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI), no montante de R$ 501 milhões. Além disso, a Instituição também entrará em contato telefônico com os contribuintes devedores.

Esses débitos referem-se a valores que foram retidos de terceiros por tais contribuintes, ficando estes com a responsabilidade de recolher ao Tesouro e pagar os tributos daqueles que de fato sofreram o ônus financeiro. Exemplificando, quando os empregados recebem seus salários, a parcela do imposto de renda (desses empregados) é retida pelo empregador que assim assume a responsabilidade de recolher os valores do imposto de renda (dos empregados). Se o detentor do tributo não recolhe o valor para a Receita Federal, fica não só na situação de devedor, mas também incorre em crime contra a ordem tributária pela apropriação indevida de valores de terceiros.
Exatamente pela gravidade da inadimplência desses tributos, a Receita Federal em Minas Gerais está realizando também a cobrança telefônica, alertando inclusive para a situação que expõe os sócios das empresas a uma Representação Fiscal para Fins Penais. Nesse caso, os sócios podem responder criminalmente pela apropriação indébita, podendo ser condenados até 2 anos de prisão, conforme o art. 2º da Lei 8.137/90.

Cerca de 15 milhões contribuíram para o PIS/Pasep por 20 anos; saiba como sacar

Desde o ano passado, a promoção de campanhas reduziu pela metade o contingente de brasileiros que ainda não sacaram o benefício
Autor(a): Wellton Máximo
Fonte: Administradores
Link: http://www.administradores.com.br/noticias/cotidiano/cerca-de-15-milhoes-contribuiram-para-o-pispasep-por-20-anos-saiba-como-sacar/121759/
Criados em 1971, os fundos do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) funcionaram, por quase 20 anos, como uma poupança particular. A cada ano, o trabalhador tinha direito a receber o rendimento das cotas e podia sacar todo o crédito em caso de aposentadoria, doença grave ou ao completar 70 anos.

Os fundos vigoraram até 4 de outubro de 1988. Com a promulgação da Constituição, a arrecadação do PIS/Pasep passou a ser destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que paga o seguro-desemprego e o abono salarial, e para o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), que empresta a empresas do setor produtivo. O PIS é destinado aos trabalhadores da iniciativa privada. O Pasep, aos servidores públicos.
No entanto, falhas na comunicação entre o governo, as empresas e os trabalhadores fizeram muitos não sacarem as cotas dos fundos, mesmo cumprindo os requisitos para a retirada. No ano passado, uma auditoria da Controladoria-Geral da União (CGU) identificou que 15,5 milhões de brasileiros tinham abonos do PIS/Pasep a receber.
Desde o ano passado, a promoção de campanhas reduziu pela metade o contingente de brasileiros que ainda não sacaram o benefício. Para zerar o passivo e injetar R$ 15,9 bilhões na economia, o

governo publicou, no fim de agosto, a Medida Provisória 797, que reduziu as restrições para o saque e criou um calendário para a retirada.

Retirada
Na Caixa Econômica, os cotistas do PIS poderão fazer a retirada de três maneiras. Os pagamentos de até R$ 1,5 mil serão feitos nos caixas eletrônicos, digitando a Senha Cidadão, sem a necessidade de cartão bancário. Quem não tiver a senha pode obtê-la no seguinte endereço, bastando clicar em "esqueci a senha" e preencher os dados. Os saques de até R$ 3 mil podem ser feitos nos caixas eletrônicos, mas o cliente precisará usar o Cartão Cidadão e digitar a Senha Cidadão. Nas lotéricas e nos correspondentes bancários, o cotista poderá retirar o dinheiro, levando o Cartão Cidadão, a Senha Cidadão e algum documento oficial de identificação com foto. Acima desse valor, o beneficiário deverá ir a alguma agência da Caixa levando documento oficial com foto.
Em relação aos saques do Pasep, os cotistas com saldo de até R$ 2,5 mil sem conta no Banco do Brasil poderão pedir transferência para qualquer conta em seu nome em outra instituição financeira na página do banco na internet ou nos terminais de autoatendimento. Não correntistas com saldo acima desse valor ou herdeiros de cotistas falecidos deverão ir às agências.
Os clientes com dúvidas podem consultar as páginas da Caixa ou do Banco do Brasil

Cuidados na Pré-Anotação do Intervalo de Descanso

A legislação trabalhista permite a pré-anotação ou a pré-assinalação do intervalo intrajornada no caso de empregadores com mais de 10 empregados.
A legislação trabalhista permite a pré-anotação ou a pré-assinalação do intervalo intrajornada no caso de empregadores com mais de 10 empregados.
Esta possibilidade está no § 2º do art. 74 da CLT, sendo condição necessária que os intervalos pré-anotados retratem com autenticidade a jornada de trabalho do empregado.
Considera-se pré-anotado o intervalo para refeição (descanso) em que o empregado fica desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, ou seja, o próprio sistema gera a marcação, subentendendo que o intervalo foi concedido.
Caso o intervalo pré-anotado não reflita a realidade da jornada de trabalho, havendo uma reclamatória trabalhista cobrando horas extras pela não concessão do intervalo, caberá ao empregado o ônus de provar que não usufruía parcial ou totalmente do intervalo.
Em que pese a Súmula 338 do TST atribui ao empregador o ônus de provar a jornada de trabalho do empregado na forma do art. 74 da CLT, tal atribuição está vinculada ao horário de entrada e saída, ou seja, como o § 2º do art. 74 da CLT permite a pré-anotação do intervalo intrajornada, o ônus de provar que tal intervalo não foi concedido passa a ser do empregado.
Assim, caso o empregado entre com uma reclamatória trabalhista alegando a não concessão do intervalo, havendo prova testemunhal de que o intervalo pré-anotado no cartão ponto não era concedido de forma integral, o empregador poderá ser condenado ao pagamento do intervalo integral como horas extras, conforme preceitua o inciso I da Súmula 437 do TST.
Contadores.cnt.br

Empresas Sem Funcionários Deverão Transmitir o eSocial Sem Movimento

Mesmo que o empregador, pessoa jurídica nunca tenha remunerado qualquer trabalhador deverá uma vez por ano – competência janeiro – transmitir o eSocial na condição "Sem Movimento" no evento "S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos"
postado 19/10/2017 10:14:53 - 8.390 acessos

Mesmo que o empregador, pessoa jurídica nunca tenha remunerado qualquer trabalhador deverá uma vez por ano – competência janeiro – transmitir o eSocial na condição "Sem Movimento" no evento "S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos".
Neste caso, o empregador enviará o "S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos" como sem movimento na primeira competência do ano em que esta situação ocorrer. Caso a situação sem movimento persista nos anos seguintes, o empregador deverá repetir este procedimento na competência janeiro de cada ano.
Na prática esta situação deverá ocorrer com frequência nas empresas enquadradas no Simples Nacional incluindo os Micro Empreendedores Individuais (MEI) , que estarão obrigadas ao eSocial a partir de Julho de 2018. Para estas empresas o eSocial será transmitido através de um sistema eletrônico online gratuito que ainda não foi disponibilizado para testes.
Fonte: Blog Guia Trabalhista

3 novas normas contábeis para 2018

Novas normas contábeis para 2018 estão prometendo alterações significativas.
Devido ao grande número de legislações e influências do ponto de vista legal, societário e fiscal, o ambiente contábil brasileiro pode ser considerado complexo.

A última revolução aconteceu há dez anos, com a promulgação da Lei 11.638/2007, que alterou de forma profunda a contabilidade brasileira, permitindo o processo de convergência e adoção das normas internacionais de contabilidade — International Financial Reporting Standards (IFRS).

Entretanto, para o ano de 2018, mais novidades importantes vêm por aí e fica a pergunta: será que você está preparado?

Neste post você conhecerá as 3 novas normas contábeis para 2018, compreenderá quais os seus impactos e verá como buscar conhecimento para trazer estas mudanças da melhor forma para a sua organização. Portanto, continue lendo para entender direitinho!
3 novas normas contábeis

1. Mensuração de receitas

A mensuração das receitas está atualmente disposta de acordo com Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) 47 — Receita de Contrato com Cliente — e corresponde ao IFRS 15 — RevenuefromContractswithCustomers.

Essa norma apresentada na Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e das Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) Técnica Geral (TG) 47 que entrará em vigor a partir de janeiro de 2018.

Tal resolução será responsável por revogar todas as outras normas relacionadas ao reconhecimento de receitas vigentes. É preciso lembrar que a receita é a conta utilizada como elemento central na apuração do resultado da empresa e de todos os outros conceitos decorrentes.

Assim, revogam-se e são substituídos pelo texto do CPC 47 os textos do CPC 17 — Contratos de Construção —, as partes relacionadas às receitas e Interpretações Anexas A e B do CPC 30, bem como o CPC 02 — Contrato de Construção do Setor Imobiliário — e ICPC 11 — Recebimento em Transferência de Ativos dos Clientes.

Com sua admissão, o reconhecimento dessas contas de resultado — que antes era feito somente quando existia segurança absoluta para tal reconhecimento — passa a ser diferenciado.

A partir da vigência da norma, as companhias deverão fazer o reconhecimento das receitas com base na transferência do objeto comercializado.

Essa norma afetará empresas de diferentes setores de maneiras bastante distintas. Em cada uma das situações será preciso avaliar as atividades e o seus fluxos para entender como ocorrerá o reconhecimento e, por consequência, o impacto da norma na organização.

No caso de segmentos varejistas, por exemplo, praticamente não haverá impactos decorrentes da adoção da nova norma. Porém, para aqueles que fazem a venda de produtos e serviços combinados do tipo “combo”, ou seja, equipamentos e instalação, existem alterações importantes em relação à norma.

Também as empresas que atuam com programas de fidelidade, ligados a recompensas ou alguma forma de desconto futuro, terão alguns impactos no reconhecimento de suas receitas relacionadas à norma do CPC 47.

Os setores com maior impacto serão aqueles relacionados com telecomunicações, softwares, atividade imobiliária e de construção civil. Isso acontece porque, ao contrário do que era feito anteriormente, ou seja, um registro único, o CPC 47 mostra um entendimento diferente nessas situações.

Em um contrato com diversas promessas entre quem comercializa algo e alguém que adquire um bem ou serviço existirá a chamada obrigação de desempenho (OD). Nessa OD deve ser reconhecida, de maneira separada, o momento em que o controle é repassado ao cliente.

Esse novo modelo ocorre em cinco etapas e deve demandar tempo, esforço e planejamento. Nele, é preciso identificar o contrato, as obrigações de desempenho (ODs) e a determinação do preço de transação. Por fim, nas duas últimas ocorre a alocação do preço da transação e, a partir daí, o reconhecimento da receita.

2. Instrumentos Financeiros

Aprovado no final de 2016, o CPC 48 — Instrumentos Financeiros corresponde ao IFRS 9 — Financial Instruments. Tal norma apresenta-se na NBC TG 48 e também tem vigência a partir de 1º de janeiro de 2018.

Tal pronunciamento tem como objetivo estabelecer princípios tanto para relatórios financeiros quanto para os contratos relacionados aos ativos e passivos ou, conforme a própria norma define, para instrumentos financeiros. Ele objetiva um maior controle e transparência das atividades envolvendo esses instrumentos.

Segundo o próprio pronunciamento, eles também devem apresentar informações que sejam úteis aos usuários para que estes analisem valores, época e incertezas dos fluxos futuros de caixa da entidade. De forma específica, essa norma terá grande impacto para as instituições financeiras e bancos.

As alterações para essas instituições envolvem a diferenciação no tratamento da informação dos instrumentos financeiros. Esses são utilizados como base para a apuração da perda esperada de crédito nesse tipo de organização. A partir da adoção dessa norma haverá uma série de efeitos sobre o modelo de risco anteriormente adotado por essas empresas.

De forma geral, o pronunciamento trará mudanças também no reconhecimento da metodologia e cálculo de Provisões para Devedores Duvidosos (PDD) como, por exemplo, a ampliação do termo. Anteriormente era relacionado a créditos duvidosos e agora passa a ser relacionado a um conceito mais amplo de ativos financeiros.

Os ativos financeiros também estarão relacionados a eventuais dificuldades relacionadas com sua recuperação de crédito e o CPC 48 determinará a forma de mensuração e reconhecimentos dessas questões.

Além disso, a regra demonstra quais são as eventuais ocorrências que podem levar a essa dificuldade. O CPC 48 identifica que, na maioria das vezes, é impossível associar o risco e a consequente dificuldade de recebimento a um único evento.

Assim, o Pronunciamento apresenta o conceito de efeitos combinados que podem levar a problemas de não recuperação e que terão impacto na forma de contabilização desses eventos. Isso passa a envolver um maior nível de complexidade nos processos, controles internos e gestão de riscos nas organizações a partir de 2018.

A partir da adoção da norma, o cálculo para PDD passa a ter como base a perda esperada e não mais a incorrida, considerando todos os fatores anteriormente apresentados e, principalmente, a ideia de risco.

De acordo com o CPC 48 existem também implicações derivadas do entendimento dessas mudanças para o Impairment, que tem sua base alterada e a inclusão de diferentes estágios em seu reconhecimento. Outro ponto é a contabilização de hedge, que também sofrerá mudanças relativas aos efeitos da gestão de riscos.

3. Contratos de arrendamento

O CPC 06, relacionado à norma internacional InternationalAccounting Standard (IAS) 17 — Leases, possui relação à NBC TG 06 e ainda terá vigência até 31 de dezembro de 2018. Porém é preciso começar a preparação para as mudanças que serão feitas na normatização.

Com a norma vigente, até o final de 2018, ainda haverá a segregação entre o arrendamento financeiro e o operacional. Na norma que passará a vigorar a partir de 1.º de janeiro 2019 haverá um modelo único, sem teste de classificação para o arrendatário.

Anteriormente, devido aos dois tipos de classificação, no caso do arrendamento financeiro, a empresa deveria reconhecer o contrato no balanço patrimonial do arrendatário. Por consequência, os demais efeitos como, por exemplo, a depreciação e encargos também eram reconhecidos.

Já no caso do arrendamento operacional, na norma antiga havia o reconhecimento do valor do leasing como um aluguel. Porém, com a mudança da norma, todos os arrendamentos serão reconhecidos dentro do Balanço Patrimonial do arrendatário.

Outra novidade será a isenção que é opcional para arrendamentos de curto prazo, ou seja, de 12 meses ou menos. A isenção também valerá para arrendamentos de baixo valor. Sendo assim, os valores do arrendamento serão reconhecidos como despesa.
Como ficar por dentro das novas normas contábeis?

Você já compreendeu que as mudanças trazidas pelas novas normas contábeis são importantes, complexas e precisam de um profundo entendimento para que sejam aplicadas de forma correta.

Assim, é urgente mapear e elaborar os novos cenários, implementar controles diferenciados e monitorar os elementos relativos às alterações na legislação.

Nesse quesito existem muitos desafios, mas também oportunidades, já que empresas e profissionais que saírem na frente serão os que se destacarão no mercado.

Primeiro porque mostrarão o comprometimento exigido pelas normas e órgãos fiscalizadores. Segundo porque terão um diferencial competitivo grande frente a outras que não procuram atualização e o aumento de suas competências — que é tão elementar dentro da área de negócios e especificamente na área contábil.

Em alguns casos, como o de construção civil que terá um grande impacto pela atualização da norma relativa ao reconhecimento das receitas, a demanda por profissionais que entendam o novo processo será grande. Tal lacuna será suprida somente por aqueles com conhecimentos sólidos e específicos.

O mesmo ocorre no impacto verificado pela adoção das modificações no CPC 48 — Instrumentos Financeiros, que trará grandes mudanças, principalmente para as instituições financeiras. Para se destacar, é preciso entender como eles funcionarão e auxiliar essas empresas no momento das operações.

O CPC 06, apesar do tempo um pouco mais dilatado para que os profissionais se adaptem, também trará oportunidades para aqueles que investirem em capacitação. Suas mudanças terão um impacto para organizações de diferentes tipos, exigindo dos profissionais entendimento de legislação de áreas distintas.

Logo, investir na busca pelas melhores soluções é um dos pilares para a atuação na área contábil. Estar constantemente atualizado contribui não só nessas mudanças, mas em todos os aspectos da vida dos profissionais que atuam em um ambiente tão complexo e mutável.

Você viu neste artigo que as novas normas contábeis terão impactos diferenciados nas organizações, bem como alguns tipos de alterações bastante pontuais por tipos de negócios, como é o caso das receitas em construção e atividade imobiliária.

Outro destaque fica por conta dos instrumentos financeiros, que terão impacto de forma geral na contabilidade e bastante específica em relação à instituições financeiras. Por fim, destacam-se os contratos de arrendamento, com prazo ainda para 2019, mas que já exigem atenção e atualização dos profissionais da área.

Você já sabia dessas mudanças trazidas pelas novas normas contábeis para 2018?

Agora que ficou sabendo um pouco mais sobre o assunto, compartilhe este conteúdo em suas redes sociais e ajude mais profissionais da área a ficarem de olho nas mudanças das regras!

http://portal.blbbrasilescoladenegocios.com.br/novas-normas-contabeis/

Dono de empresa não pode culpar contador por sonegação fiscal

O contribuinte empresário tem o dever de zelar pelo recolhimento dos tributos, bem como providenciar o correto repasse ao Fisco, ainda que contrate serviço de contador.

Com este fundamento, a 7ª. Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª. Região confirmou sentença que condenou um empresário do Paraná pela sonegação de R$ 6,5 milhões em impostos federais.

Nos dois graus de jurisdição, não vingou o argumento de que o empresário, por ser agrônomo, não teria conhecimento técnico sobre os tributos a serem recolhidos e que as condutas descritas na denúncia seriam de responsabilidade de quem operava a contabilidade. Também não ficou comprovada nenhuma situação que implicasse a exclusão da ilicitude — como estado de necessidade, legítima defesa, estrito cumprimento do dever legal ou exercício regular de direito.

Segundo o Ministério Público Federal, nos anos de 2003 a 2005, "agindo de forma consciente voluntária'', o empresário prestou declarações falsas à Fazenda Nacional, promovendo recolhimento menor de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) , Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) , Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e Programa de Integração Social (PIS/Pasep).

Ele foi denunciado com base no artigo 1º, inciso I, da Lei 8.137/90 combinado com o artigo 71 do Código Penal: prestar declaração falsa por mais de uma vez com o objetivo de reduzir o recolhimento de tributos e contribuições.

Declarações falsas

No primeiro grau, o juiz Vítor Marques Lento, da 1ª Vara Federal de Campo Mourão, observou, com base na documentação apresentada, que o réu é sócio-gerente da empresa. É o empresário, portanto, quem toma as decisões, e não os encarregados de outros setores, como queria fazer crer na peça da defesa.

O magistrado também observou que o réu não conseguiu informar o nome do funcionário que, supostamente, seria o responsável pelas questões fiscais na empresa. "Aliás, não haveria razão para um simples funcionário tomar decisões nesse sentido; ou seja, pautar-se pela e para a sonegação fiscal, algo que favoreceria exclusivamente a sociedade e seus respectivos proprietários", complementou na sentença.

Para o julgador, a situação mostra que houve dolo na declaração de valores inferiores aos escriturados com a finalidade de suprimir tributo. Esta decisão, segundo ele, coube ao gestor da empresa, no interesse desta e dos sócios-proprietários, sem que se possa atribui-la a empregados ou que tenha sido fruto de mero erro.

"Resta comprovado nos autos que a decisão de efetuar o lançamento fiscal com supressão de receitas escrituradas foi do réu, a caracterizar sua condição de autor, à luz da teoria do domínio do

fato, ainda que os atos materiais de lançamento tenham sido praticados por seus funcionários", concluiu.

Dolo genérico

A relatora da Apelação no TRF-4, desembargadora federal Cláudia Cristina Cristofani, afirmou que, para a caracterização do delito de sonegação fiscal, basta o dolo genérico, o qual prescinde de finalidade específica. Assim, não são importantes os motivos que levaram o réu à prática do crime.

"Ainda que se considerasse a alegação de que agiu desconhecendo a legislação tributária, certo é que, diante de dúvida sobre o regramento a seguir, não é aceitável que o contribuinte tente se eximir de sua responsabilidade.

Caberia a ele o dever de certificar-se junto ao Fisco ou, com o profissional habilitado que fazia a contabilidade de sua empresa, e adotar o procedimento mais acertado, o que afasta, assim, eventual alegação de desconhecimento da ilicitude do fato", escreveu a relatora.

Com a decisão, ficou mantida a condenação a três anos de reclusão, em regime aberto, e ao pagamento de multa.

Na dosimetria, prisão foi convertida em duas penas restritivas de direitos, consistentes na prestação de serviços à comunidade e no pagamento de cinco salários mínimos vigentes à época da execução, além de multa.

Clique aqui para ler a sentença.
Clique aqui para ler o acórdão.
Por Jomar Martins
Fonte: Conjur

Próximo passo é financiamento imobiliário no smartphone

Na corrida pela inovação, as soluções para facilitar a contratação de crédito têm sido o carro-chefe dos grandes bancos.

Após a automatização das linhas para veículos, de crédito consignado e linhas de empréstimos pessoais pelos aplicativos, as instituições financeiras agora se voltam para realizar o mesmo processo com o financiamento habitacional.

O Banco do Brasil, por exemplo, lançou no fim de agosto a primeira fase do crédito imobiliário via aplicativo móvel.

Segundo Marco Mastroeni, diretor de negócios digitais do BB, o cliente do banco já consegue, neste momento, simular o financiamento e efetuar a solicitação do empréstimo por meio do celular. A agência então faz o contato com o solicitante e dá andamento ao processo.

Até o fim do ano, afirma o diretor do banco estatal, a contratação da linha vai contar com a mesma automatização do crédito para veículos. "A pessoa vai subir a documentação pelo próprio celular, ou seja, fotografar a documentação e enviar pelo smartphone e fazer todo o processo pelo dispositivo móvel", afirma.

Mesmo ainda parcialmente automatizado, a facilidade levou, apenas na primeira semana de funcionamento, a 669 mil simulações de parcelamento, das quais 26 mil se tornaram pedidos efetivos de crédito para compra de imóveis. “Metade dessas simulações vieram de CPFs diferentes”, conta Mastroeni.

O Bradesco também pretende lançar um simulador de financiamento habitacional no aplicativo até o fim do ano. “Já temos uma ferramenta do gênero na internet e vamos migrá-la para o celular”, afirma Marcelo Frontini diretor de canais digitais.

O Santander disponibiliza desde o fim de julho uma plataforma para a contratação de crédito imobiliário on-line. Os interessados podem simular, aprovar o crédito, enviar os dados e os documentos necessários pelo celular ou computador. Conforme o banco, só é necessário ir à agência no momento da assinatura do contrato. “Com isso, o prazo médio para a finalização do processo caiu dos atuais 60 dias para apenas 30”, afirma Cassius Schymura, diretor de CRM e plataforma multicanal da instituição.

A Caixa Econômica Federal, o maior fornecedor de crédito imobiliário do mercado, oferece aos clientes um aplicativo de empréstimo habitacional, no qual se pode fazer simulações ou, no caso de pessoas que já têm financiamentos com o banco, consultar o saldo, emitir a segunda via de boletos e até fazer amortização de saldo devedor.

Muitos aplicativos bancários também já comparam e selecionam as linhas de crédito para oferecer opções mais baratas. “O cliente solicita o crédito e recebe a melhor solução dentro do banco”, diz Schymura, do Santander. No Bradesco, “por meio do celular a gente mostra com muita transparência qual a taxa de juros e se existe uma linha mais barata do que aquela que a pessoa está pedindo”, afirma Frontini.

Além do crédito para veículos e habitacional, a modalidade consignado, com desconto da prestação direto na folha de pagamento, também tem sido um dos carros-chefes para praticamente todas as grandes instituições.

“A contratação pelo celular está explodindo, a gente está gerando só neste ano mais de R$ 2 bilhões de crédito que o cliente pediu espontaneamente pelos dispositivos móveis”, afirma Frontini, do Bradesco.

Fonte: Valor Econômico – 10/10/17

Empresas mostram receio em adotar mudanças da reforma trabalhista

Reforma trabalhista gera protestos e ainda levanta muitas dúvidas entre trabalhadores

Com a resistência de juízes e procuradores às novas regras trabalhistas, as companhias têm demonstrado um maior receio de implementar parte das mudanças permitidas pela reforma.

A nova legislação passa a valer no dia 11 de novembro.

"A recomendação é que não haja mudanças abruptas. É importante que elas sejam discutidas com os sindicatos e atendam a requisitos formais de negociação, para facilitar uma eventual defesa no Judiciário", afirma Maurício Guidi, do Pinheiro Neto.

A percepção é que o embate será inevitável, e que as regras demorem até cinco anos até que sejam assimiladas pelas companhias, diz ele.

REFORMA TRABALHISTA

Após confusão, Senado aprova reforma trabalhista de Temer

Veja o que muda para empresários e empregados com a reforma trabalhista

Para empresário, reforma vai reduzir ações; sindicato vê queda de salários

Nunca houve desmonte tão grande dos direitos trabalhistas, diz economista da Unicamp

"A discussão terá que chegar ao Supremo Tribunal Federal, mas a grande maioria dos pontos deve sobreviver."

A expectativa é que, ao menos em um primeiro momento, o número de ações aumente, segundo Flavio Pires, sócio do Siqueira Castro.

O trabalho intermitente é um dos pontos que não deverão ser aplicados no primeiro momento –ao menos até que haja uma regulamentação mais precisa do texto, diz o vice-presidente da FecomercioSP Ivo DallAcqua Jr.

"É preciso fazer ajustes técnicos. Há algumas contradições que precisam ser esclarecidas pela medida provisória do governo. As empresas estão cautelosas", afirma.

A implementação do banco de horas e da jornada 12 x 36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) sem necessidade de acordo coletivo também não deverá ser adotada a princípio, de acordo com Carlos Augusto Pinto, do Sinhores (sindicato de hotéis, restaurantes e bares).

"É mais prudente que as empresas mantenham a negociação com os sindicatos."

Parte das medidas consideradas menos polêmicas, ou que estão expressas de forma mais clara no texto da reforma, já será adotada.

É o caso da prevalência do acordo coletivo sobre a legislação em casos como negociação de jornada de trabalho.

"Mesmo que haja questionamentos, a lei é bastante clara quanto a isso", afirma Pires, do Siqueira Castro.

Categorias cujos acordos coletivos foram revistos recentemente fizeram renovações provisórias, justamente para negociar, nos próximos meses, novos acordos que já contemplem as mudanças da reforma, diz DallAcqua Jr.

"Isso ocorreu com categorias importantes como a dos lojistas e dos supermercados em São Paulo, que fizeram, em setembro, acordos com validade de seis meses."

Outros pontos considerados menos controversos são o parcelamento de férias e a exclusão do período de transporte da jornada de trabalho, aponta Alexandre de Almeida Cardoso, do Tozzini Freire.

A reação adversa dos magistrados, já era esperada, segundo Cássia Pizzotti, sócia do Demarest Advogados.

"Como já havia um discurso contra a reforma, e as mudanças não são tão drásticas, já não existia uma forte movimentação para implementar todas mudanças. O maior impacto é o desânimo, ainda maior, entre investidores.

http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1928587-empresas-mostram-receio-em-adotar-mudancas-da-reforma-trabalhista.shtml

Os exames médicos no contexto empresarial

Por: Antonio Carlos Vendrame (*)

Infelizmente, as empresas postergam o exame admissional, realizando-o somente após o empregado já ter iniciado suas atividades, comprando gratuitamente um passivo trabalhista.

Porém, é necessário esclarecer que o exame admissional não se trata de método infalível e adivinhatório do futuro.

Como acontece nos processos seletivos das empresas, é humanamente impossível a certeza absoluta de estar se admitindo o candidato ideal ao cargo.

Mesmo com a sofisticação dos processos de seleção, com a utilização de testes psicológicos, grafologia, dinâmicas em grupo e entrevista, ainda assim, o candidato dissimula, mente, engana e, em não raras oportunidades, acaba ocupando uma função para a qual não preencheria todos os requisitos.

Quando se fala em PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), especialmente no exame admissional, a questão é bem parecida. Não é fácil detectar uma doença no candidato, exceto com a colaboração deste. Longos questionários podem ser aplicados, mas se o examinado faltar com a verdade, só saberemos disso mais tarde.

Algumas manobras também podem ser executadas, mas se o trabalhador conhecer o mínimo do protocolo, não dará nenhum sinal que evidencie a doença.

Até mesmo os exames complementares podem ser burlados se o candidato, por exemplo, coletar material de outro candidato. Infelizmente, o médico não possui bola de cristal e, exceto se possuir uma vasta experiência na medicina do trabalho, corre o risco de ser enganado pelo examinado.

Infelizmente, as empresas postergam o exame admissional, realizando-o somente após o empregado já ter iniciado suas atividades, comprando gratuitamente um passivo trabalhista.

Porém, é necessário esclarecer que o exame admissional não se trata de método infalível e adivinhatório do futuro. Não é possível, ao menos com grande margem de incerteza, afirmar que aquele trabalhador que está sendo examinado neste momento não apresentará qualquer doença, inclusive que poderia deixá-lo inapto ao trabalho.

Há uma matriz de motivos pelos quais um trabalhador poderia, após algum tempo de trabalho, ser acometido por doença que o torne inapto ao trabalho, a exemplo da idade, o tipo de atividade desempenhada, ambiente de trabalho etc.

Assim, há dúvidas se um exame admissional seria um instrumento confiável e conseguiria satisfazer as dúvidas da empresa.

Ainda que um exame fosse realizado sob o critério de selecionar super trabalhadores, sem doenças e com ótimo potencial de produtividade, o mercado de trabalho atual não dispõe de tantos candidatos disponíveis em um processo seletivo. Experimentamos um momento de carência de empregados, especialmente os qualificados, apesar da crise que vivemos.

Há um óbvio conflito de interesses envolvendo o médico do trabalho, a empresa e o futuro empregado. O médico está ''amarrado'' ao código de ética da profissão. A empresa não quer contratar empregados doentes. O candidato a emprego, ainda que portador de patologia, não quer ser discriminado. Além do que, há ainda restrição legal contra a discriminação por sexo, raça, porte físico ou deficiência física ou mental.

A simulação que ocorre perante a perícia médica também é um sério problema para a medicina do trabalho. A incapacidade realmente pode existir nos primeiros tempos, no entanto, passado o verdadeiro período de incapacidade, o trabalhador quer continuar sob benefício da Previdência Social, quando então simula sua condição física. O fator incentivador para a manutenção do benefício previdenciário é que, em alguns casos, este é maior que o próprio salário do trabalhador.

O mesmo também ocorre com os atestados médicos. Os atestados oriundos de médicos externos à empresa devem sofrer o crivo do médico do trabalho da empresa, que avaliará o atestado, inclusive quanto à sua autenticidade, validando-o ou não, vez que o médico do trabalho da empresa, hierarquicamente, pode assim fazer.

O médico examinador deve ter a livre opção de solicitar exames complementares. Porém, algumas empresas, tentando economizar, proíbem o pedido de exames complementares. Mas o que fica mais barato? Uma ressonância de coluna ou uma indenização por hérnia de disco devido má formação congênita?

As empresas são muito resistentes quanto ao investimento em candidatos, preferindo fazê-lo nos empregados, mas um exame admissional criterioso pode inibir ou reduzir um custoso processo por indenização por doença.

*Antonio Carlos Vendrame é engenheiro de segurança do trabalho, perito judicial, professor com experiência nas áreas de segurança, saúde e meio ambiente e diretor da Vendrame Consultores.

O impacto do eSocial para os gestores de pessoas

Há quem duvida que a partir de janeiro de 2018 ocorra a implantação do eSocial, projeto capitaneado pelo governo e diversos órgãos , tais como Receita Federal, Caixa Econômica, Ministério do Trabalho que pretende simplificar e unificar a entrega das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas em todo país.

Há também o bloco dos “Não sei do que se trata”, e a marchinha deste carnaval promete ser com embalos de tirar o fôlego e garantir multas para os despreparados.

Esse projeto que promete ser um dos maiores já implantados no mundo, tanto pela magnitude do cruzamento das informações quanto de entidades envolvidas.

E o que esse projeto tem a ver com nós da área de RH ? Eu poderia responder em uma só palavra: tudo!

Para estar adequado a essa otimização será necessário muitas mudanças na cultura organizacional das empresas, pois haverá um impacto na forma como se contrata, a forma de desligamento e como essa comunicação chega ao DH e DP, nas promoções e nas mudanças de função.

Para ficar mais claro, não será mais possível contratar um colaborador sem que este tenha apresentado toda a documentação para contratação. As informações precisam ser enviadas para o ambiente do eSocial em pelo menos um dia antes de novo contratado iniciar na organização.

Há exceção apenas no caso do empregador enviar o evento de “Registro Preliminar ” (ou seja, a admissão faltando algumas informações). Neste caso, ele terá que complementar as informações até o fechamento da competência.

Isso quer dizer que teremos de dar adeus ao nosso “jeitinho brasileiro”, em situações que acontecem raríssimas vezes em nossas organizações, onde os gestores desesperados nos falam: “- Deixa ele começar e traz o que falta depois!”.

Essa situação não poderá mais acontecer, mas caso aconteça, à empresa pode estar passível a multa. Não existirá mais a situação de empresas desinformadas ou mal intencionadas ao contratar uma pessoa e somente assinar a carteira dela 3 meses depois.

Os gestores de pessoas precisam preparar a empresa, reprogramar a mentalidade dos colaboradores, líderes e sócios. Existe um desafio à frente que precisa ser encarado e trabalhado.
A mudança precisa começar dos líderes para os colaboradores, atentando-se aos prazos, avaliando as rubricas (que são as verbas de folha como gratificação por exemplo) e refazendo processos internos.

A equipe que lida com a parte de Departamento Pessoal e seus processos precisará aprofundar-se ainda mais no conhecimento da legislação. O eSocial exigirá, de forma direta, que haja uma maior integração entre os departamentos contábil, fiscal, trabalhista e jurídico.

As informações enviadas não podem ser tratadas de forma diferente, sendo que como empresas não poderá ser feito nenhuma transição, que não seja de conhecimento dos órgãos competentes.

A relação com o jurídico, algo que antes não era tão necessário, precisará ser reforçada devido as exigências do eSocial, como por exemplo as informações referentes a processos trabalhistas precisarão primeiro ser alimentados no software de folha, para que estes dados sejam enviados.

Parece que são tantas informações e mudanças, ao mesmo tempo, que poderíamos comparar com o fim do mundo, mas ainda não é o fim, será possível correr “atrás do prejuízo” se começarmos agora.

Em janeiro serão obrigadas as empresas que faturaram em 2016 acima de 78 milhões, em julho de 2018, o projeto se estenderá a todas as empresas, incluindo as microempresas, empresas de pequeno porte e também os Microempreendedores Individuais (MEIs).

As únicas exceções serão para empresas da área de saúde e de segurança do trabalho, essas terão mais 6 meses para se adaptar.

O que o setor de Gestão de Pessoas já pode fazer?

– Validação Cadastral que nada mais é do que a validação de dados do colaborador (Histórico Cadastral e Contratual Nome Social, NIS, dentre outros).

– Cadastro de cargos, funções, cadastro de horários que antes não era uma preocupação para quem manipulava o sistema de folha, apenas o de ponto, mas agora será exigido.

– Organização das rubricas, que são mais conhecidos como verbas de folha. Talvez esse seja o que tratará maior esforço para o DP, pelo fato de que a empresa precisará conhecer o que cada rubrica representa e correlacioná-la .

Depois que todo esse trabalho for realizado, a empresa que quiser já poderá aderir ao ambiente de teste que o governo disponibilizou, em agosto deste ano.

A tendência é que com a plena implantação os arquivos físicos mantidos até então pelas organizações, serão extintos, dando lugar aos arquivos XML, que poderão ser armazenado na rede e/ou base de dado. Em paralelo ao eSocial ainda será necessário o envio das obrigações CAGED, RAIS, DIRF.

Informações que serão solicitadas:

– Admissão e desligamento do trabalhador em tempo real;

– Afastamento temporário;

– Alteração da jornada de trabalho;

– Alteração na situação do colaborador, tais como mudança de salário;

– Aviso prévio;

– ASO (Atestado de Saúde Ocupacional);

– Condições ambientais do trabalho que envolverá a parte de SESMT (Segurança Saúde e Medicina do Trabalho);

– CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) deverão ser informadas no mesmo dia em caso de morte;

– Movimentações referentes à folha de pagamento;

– Monitoramento da saúde do trabalhador.

Temos o pleno entendimento que as empresas que melhor conseguirem criar um bom processo de comunicação intersetorial e entre sua matriz e filiais, serão as que conseguirão passar com menos impacto por todas essas mudanças.

Existe outra perspectiva mais positiva e menos caótica, que é a minha preferida, que seria a de que esse projeto trará uma visibilidade maior para os setores de RH e DP, claro os que estiverem mais preparados. Essa com certeza fará toda a diferença.

http://contadores.cnt.br/noticias/tecnicas/2017/10/19/o-impacto-do-esocial-para-os-gestores-de-pessoas.html

Resultados da Pesquisa Nacional de Empresas Contábeis (Parte V)

Por: Gilmar Duarte (*)

A série de artigos que detalha os resultados da Pesquisa Nacional de Empresas Contábeis (PNEC) procura abordar amplamente cada tema com o intuito de compreender a forma de atuação do empresário contábil no Brasil. Aqueles que somente agora tomam conhecimento da pesquisa podem ler os quatro primeiros artigos através dos seguintes links https://goo.gl/avYf9J, https://goo.gl/g2xmnw, https://goo.gl/2WNjYp e https://goo.gl/2WNjYp.

O artigo 186 do Código Civil de 2002 diz: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” e deverá, se exigido, indenizar a parte prejudicada. A ampliação da responsabilidade civil do contabilista aumentou tanto que foi “homenageado” com a Seção III “Do Contabilista e outros Auxiliares” no Código Civil vigente.

O risco de erro acontece em qualquer atividade onde haja atuação do ser humano, inclusive na prestação de serviços de contabilidade, e uma das maneiras de minimizar o impacto financeiro é contratar a apólice de seguro de responsabilidade civil. Nos primeiros anos após o novo Código Civil poucas seguradoras disponibilizavam este serviço aos empresários contábeis, mas atualmente é muito fácil contratá-lo, inclusive a custos menores.

Em função da grande amplitude conquistada por este tema foi perguntado aos empresários contábeis na PNEC se contrataram o seguro de responsabilidade, há quantos anos e se tiveram a experiência de acioná-lo. Em relação à primeira pergunta observa-se que apenas 34% dos empresários entrevistados responderam possuir a apólice de seguro de responsabilidade civil há pelo menos um ano. Observem como foi a distribuição das respostas:

66% nunca contrataram

8% contrataram há um ano

5% contrataram há dois anos

2% contrataram há três anos

4% contrataram há quatro anos

8% contrataram há cinco anos

7% contrataram há mais de cinco anos

Claramente nota-se que o temor dos prejuízos financeiros por erro (omissão voluntária, negligência ou imprudência) atingiu pequena parcela dos empresários contábeis: 34%. Ou seja, 66% não acreditam que o risco seja grande ou talvez não estejam dispostos a sacrificar parte do lucro para a contratação do seguro para deixa-lo um pouco mais tranquilo.

Aos que já contrataram o seguro de responsabilidade civil perguntamos se foi preciso acionar a seguradora para indenizar clientes prejudicados. Destes, 80% afirmaram nunca ter sido necessário; 15% declararam que sim, já foi necessário acionar a seguradora e foram indenizados satisfatoriamente, mas 5% revelaram que acionaram a seguradora, porém seus clientes não foram indenizados, indicando, provavelmente, terem arcado com este prejuízo. Este índice é significativo e seria interessante se pudesse ter sido explorado para identificar os motivos da não restituição. Se a causa estiver ligada a falhas na apólice, no contrato de serviços com o cliente, ou nos registros que comprovam o erro, poderiam servir de experiência para repassar aos colegas, mas infelizmente isto não foi sondado, lacuna que será corrigida na próxima pesquisa.

Como se proteger do risco de eventuais prejuízos com a Responsabilidade Civil? Para 34% dos empresários contábeis, com a contratação da apólice de seguro, mas a grande maioria ainda considera desnecessária tal proteção.

(*) Gilmar Duarte é palestrante, contador, autor dos livros "Honorários Contábeis" e “Como ganhar dinheiro na prestação de serviços” e CEO do Grupo Dygran (indústria comércio do vestuário, software ERP e contabilidade).www.gilmarduarte.com.br.
http://sescap-pr.org.br/noticias/post/resultados-da-pesquisa-nacional-de-empresas-contabeis-parte-v?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Boletim+Informativo+SESCAP-PR+219

Receita definiu como royalties pagamento de software ou aplicativo na nuvem

A Receita Federal definiu como royalties os valores remetidos ao exterior, por empresa domiciliada no Brasil, para pagar pelo direito de distribuir ou comercializar software ou aplicativos disponibilizados na nuvem.

E como trata-se do pagamento por um direito de propriedade intelectual (intangível), o Fisco exige o registro da operação no Sistema Integrado de Comércio Exterior de Serviços, Intangíveis e Outras Operações que Produzam Variações no Patrimônio (Siscoserv).

É o que determina a Solução de Consulta nº 499, da Coordenação-Geral de Tributação (Cosit), que orienta os fiscais do país.

A norma foi publicada na edição desta quarta-feira, 18/10, do Diário Oficial da União.

É mais um novo custo que recai sobre o mercado de software comercializados por download ou nuvem. Municípios e Estados também disputam a tributação sobre essas transações.

Em reportagem publicada no portal dos Contadores, a advogada Gabriela MiziaraJajah, do escritório Siqueira Castro Advogados, afirma que a exigência da Receita Federal poderá gerar um custo adicional às empresas nacionais, ainda que meramente intermediárias na contratação do software adquirido pela nuvem.

“Mas para esse tipo de software, como o usuário não possui ingerência sobre a infraestrutura dos recursos computacionais nem mesmo pode modificar os programas disponíveis, não há o pagamento de royalties”, afirma.

Segundo a tributarista, como as multas previstas para o contribuinte que não prestar as informações no Siscoserv, ou prestar de forma incompleta, são relativamente altas – a exemplo da multa de 3% do valor da transação comercial ou operação financeira -, muitos contribuintes penalizados acionam o Judiciário para contestá-las.

“Mas a tendência que temos visto, ao menos no Tribunal Regional Federal da 3ª Região (SP e MS), é a de se chancelar as penalidades previstas na Instrução Normativa nº 1.277, de 2012, que regulamenta o Siscoserv”, diz a advogada.

Já o advogado AntonioColucci, do CSA Advogados, destaca o problema de o Fisco tratar a aquisição do software na nuvem como se fosse uma importação de serviço qualquer. “Não está definido nem pela lei nem pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que esse tipo de licença de uso é serviço ou intangível.

Assim, essas operações não deveriam ser obrigatoriamente registradas no Siscoserv”, afirma.

O advogado também chama a atenção para o fato de o STF não ter definido se licença de uso de software é serviço. A Corte ainda deve julgar um recurso extraordinário sobre a incidência de Imposto sobre Serviços (ISS) no licenciamento ou cessão de uso de software (nº 688.223), com repercussão geral.

O relator é o ministro Luiz Fux.

http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoid=46501&sid=97

É possível fazer mais com menos?

Margaret Tatcher certa vez comentou que a grande atribuição do socialismo é a sua capacidade de arruinar as finanças alheias.

E hoje, nós brasileiros, atestamos de forma profunda a veracidade destas palavras.

Na ressaca da pior recessão de nosso país, lutamos para enfrentar com resignação as cicatrizes financeiras que tornaram-se o impreterível legado do governo mais nefasto da história de nossa nação.

Como consequência deste fato, nossas capacidades econômicas e produtivas diminuíram drasticamente.

Na contramão deste virulento período de dificuldades, no entanto, nossas obrigações e compromissos parecem aumentar cada vez mais. Em uma recessão, em função da escassez que impede a contratação de mão de obra adicional, bem como da ausência de demanda, muitas vezes acabamos com mais trabalho a ser realizado, mas não dispomos dos recursos disponíveis para executar tudo o que fazíamos com certo nível de facilidade em períodos de prosperidade.

É possível ser tão produtivo quanto antes, mesmo sem dispor de muitos recursos?

Eis que então surge a pergunta: é possível ser tão produtivo quanto antes, mesmo sem dispor de muitos recursos? Esta é uma variável que depende de diversos fatores, a começar pela sua profissão, pelos clientes que você atende, e o tipo de trabalho que executa. Mas, para todos os efeitos, é possível, sim, prosperar e produzir tanto quanto antes, mesmo em circunstâncias mais adversas. Mas isso exige árdua disciplina e rigorosa determinação.

Um dos elementos fundamentais para uma boa produtividade é nunca desperdiçar muito tempo com tarefas ou atividades secundárias. Para tanto, rever suas prioridades é fundamental. Em primeiro lugar, temos que atender o cliente, e nos certificar que entendemos perfeitamente tudo o que ele espera de nós.

Depois de verificarmos o prazo estabelecido para o trabalho, devemos executá-lo da forma mais impecável possível. Reuniões, diagramas organizacionais, pautas deliberativas, e tudo aquilo que não é prioritário deve ficar em segundo lugar. E se a empresa pode passar muito bem sem executar determinado plano de gestão, isso indica que ele é absolutamente desnecessário. Se for possível descarta-lo, melhor.

Você não deve esquecer que otimizar o seu potencial, bem como o de toda a sua força de trabalho, deve ser a regra primordial em tempos de escassez para dinamizar a produtividade. Trabalhos secundários devem ser geridos e executados apenas em períodos de total e absoluta ociosidade. Certa vez, conheci um gestor de uma importante empresa, que dava ao seu auxiliar imediato uma tão vasta e absurda quantidade de ordens simultaneamente, sem indicar o que era prioridade, que o mesmo ficava terrivelmente confuso e desorientado quanto ao que devia fazer primeiramente. Devemos evitar este tipo de equívoco ao máximo.
Outro elemento fundamental para agilizar o índice produtivo de qualquer empresa é estimular todos os funcionários a tornarem-se polivalentes. Se souberem usar o Excel, o Word, o PowerPoint, sendo capazes de organizar diagramas e gerenciar tabelas, reparar avarias e efetuar correções, além de varrer o pátio, limpar a entrada e atender clientes, isso é ainda melhor.

Funcionários polivalentes tornam-se uma máquina organizacional altamente funcional, eficiente e produtiva, que adquire vida própria. Assim, quando o proprietário tira férias, ou alguém fica doente, a empresa não corre o risco de parar ou ficar estagnada em determinado segmento ou projeto, em decorrência de uma única pessoa que sabia demais, e não passou as informações necessárias aos seus colegas para permitir que o trabalho fosse levado adiante.

Este é um mal do qual inúmeras empresas sofrem, e que vem a ser o indicativo da falta de comunicação, outro grande problema. Ser polivalente e multifacetado – saber fazer um pouco de tudo – é uma habilidade fundamental no mundo contemporâneo. Adquirir estas qualidades evita inúmeros mal-entendidos, e permitirá à sua empresa ser mais dinâmica e flexível.

Outra preocupação que devemos ter em mente diz respeito à qualidade do trabalho. A quantidade não é e jamais será tão importante. Mas a qualidade pode chamar a atenção de possíveis clientes, e é nela que devemos concentrar nossas energias e todo o nosso potencial.

É fundamental gerenciar nossa capacidade produtiva para um trabalho cujo resultado final será impecável, o que sempre poderá servir como porta de entrada para novas oportunidades. Adequar novas estratégias e recursos a uma dinâmica de trabalho mais produtiva pode ser tão interessante quanto.
Evidentemente, nem tudo aquilo que planejamos dará certo. Mas o esforço e a perseverança que empregamos dia após dia em nosso trabalho eventualmente mostrará o seu resultado. Todas as nossas energias e toda a lógica de nossa capacidade criativa devem ser direcionadas para a obtenção de resultados. Trabalhos improdutivos devem ser execrados de forma radical. A desorganização é tão improfícua quanto a organização excessiva.

Conheço o proprietário de uma empresa que é obcecado por listas. A todo momento, pede a seus funcionários para compilarem listas dos seus afazeres: lista dos projetos que estão realizando, uma lista que relacione todos os projetos concluídos, outra lista com uma relação dos clientes do ano anterior, uma lista dos projetos do ano corrente, uma lista de tudo o que foi dito em determinada reunião, lista de tudo o que foi explicitado em determinado treinamento, lista de todas as engrenagens embaladas em determinado volume, e assim por diante.

É completamente desnecessário dizer que esta compulsão por organização é tão nociva quanto improdutiva para uma empresa. A grande maioria destas listas é inútil e para pouca coisa servirá. Além da inexistência de utilidade prática, este hábito faz com que funcionários desperdicem um tempo considerável em tarefas basicamente inúteis.
A melhor maneira de otimizar seu tempo e seus recursos é concentrar-se no que é necessário, desenvolver trabalhos por etapas de acordo com um cronograma pré-estabelecido e aprimorar habilidades multidisciplinares que o permitirão atuar em diversas frentes, na sua profissão, o que o tornará um indivíduo altamente capacitado e flexível.

E não fique consternado ou ansioso com obrigações menores. Lembre-se: tarefas secundárias deverão ser executadas apenas quando as prioridades estiverem em ordem. Preocupe-se com a excelência no atendimento ao cliente, e com a qualidade do resultado final. Isto é o básico, e se você realizar o básico com toda a sua dedicação e empenho, todo o resto irá fluir de forma simples e natural.

https://jornaldoempreendedor.com.br/destaques/inspiracao/e-possivel-fazer-mais-com-menos/?mc_cid=bfa9da5402&mc_eid=8440203103

Hierarquia & Resultados

Reduzir os níveis hierárquicos, além de ser uma prática mundialmente aceita em tempos de crise, demonstra ser uma tendência mundial.

Por: Moracy das Dores (*)

Inicio esse artigo com o bê-á-bá da hierarquia de uma empresa organizada, classificando-a com base nos 03 níveis hierárquicos: Institucional (Presidentes e Diretores), Intermediário (Gerentes) e Operacional (Supervisores).

Porque, quando acionada, as organizações constatam uma redução imediata de custos e obtém maior facilidade para implantar mudanças estratégicas de rumo e/ou mudanças na cultura empresarial.

Importante notar que o alvo principal de cortes ocorre nos níveis superiores. Cortes no nível básico de liderança só acontecem se há dispensa em massa de liderados ou, estrategicamente, quando há necessidade revitalizar a liderança. Ouso, por isso, deduzir que o 1º nível de liderança – o Operacional – é considerado, consciente ou inconscientemente, como o grande responsável pelos bons e pelos maus resultados de uma empresa.

Creio que nos dias de hoje já posso afirmar que o turnover e o absenteísmo de funcionários, alto ou baixo, também são decorrência do desempenho do Supervisor (chefe direto), seja por ação, seja por omissão. Lembro-me, aqui, do velho ditado “As pessoas não desistem dos empregos ruins, elas desistem dos chefes ruins”.
Recomendo às minhas consultadas, recorrente e prioritariamente, investir em seleção e treinamento. Ou seja, um líder bem selecionado e bem qualificado exercerá bem sua função, a não ser que ele – eticamente – “apronta para ser mandado embora” ou se ele estagnou na abominável Zona de Conforto. Cabe ao Gerente – o “Supervisor dos supervisores” – mudar esse panorama, desde que esteja sempre atento e apto a cumprir sua função.

Você não precisa ter carisma (um dom divino?) para chegar lá, só precisa ter a “segurança de ser o que de fato é”. Estar apto a cumprir sua função passa pelo seu:

1. vital nível de comprometimento.

2. bom conhecimento teórico.

3. conhecimento prático adquirido no cotidiano.

4. autoconhecimento (os 04 condutores à sua Autorrealização).

Em nível de qualificação profissional, verifique se 03 pressupostos básicos fundamentais da IE (Inteligência Emocional) – a oportunidade, o ambiente propício e o tempo necessário – existem no seu trabalho. Caso existam, verifique se estão acessíveis a todos da empresa. Se inexistirem e/ou se inacessíveis, MUDE ISSO JÁ!

Claro que é possível desenvolver características resilientes em pessoas, uma premissa da IE. Mas, o Amor às pessoas e o prazer obtido no que você faz, também são premissas básicas fundamentais. O Conceito de inteligência emocional ainda contempla a capacidade que as pessoas precisam ter para se adaptar às ‘N’ mudanças ocasionais.

Sei que há pessoas que contratam e promovem profissionais para sua equipe que “não representem uma ameaça à sua carreira”. Por isso, recalcados no seu medo de ser, só selecionam candidatos que não sejam mais bonitos / mais cultos / mais velhos / maisdo que ele ou ela. A esses eu recomendo que encarem a vida hostil tal qual ela se apresenta, até para demonstrar que já entendeu que a maior fragilidade humana e o mal maior é o medo…

Embasado no que Lee Iacocca (ex-CEO da Ford e Chrysler) disse: “Sempre contratei pessoas mais inteligentes do que eu, porque acredito que algumas das melhores ideias e iniciativas vêm de baixo para cima dentro de qualquer corporação”. Afirmo que eu também só quero jogar com quem seja melhor do que eu, visando elevar o nível do meu jogo.

“Sempre contratei pessoas mais inteligentes do que eu, porque acredito que algumas das melhores ideias e iniciativas vêm de baixo para cima dentro de qualquer corporação”

Digno e capacitado para ocupar um cargo de liderança é quem já entendeu que a prática da Humanização deve ser observada e ampliada por profissionais ‘humanizados’ que gerem oportunidades, criem ambientes propícios e deem o tempo necessário para o desenvolvimento das aptidões de cada liderado. Isso é o que significa ser Coach!

Ser coach é ser empolgante, vibrante e inesquecível. Ser um líder coach é ter uma visão do coaching aplicada à liderança. Ser o coaching de uma empresa, hoje em dia é algo comum. Incomum é entender que fazer coaching é ser o líder que motiva e instrui / instrui e motiva em tudo, ao mesmo tempo, o tempo todo.

A Ética deve ser o princípio de vida de qualquer organização. Porque Ética, além de qualquer definição, é ocupar-se com a felicidade pessoal e coletiva. A valorização constante do ser humano eleva a produtividade e gera melhores resultados, bem como diminui o turnover e aprimora a qualidade dos serviços prestados por seres felizes.

Seja o visionário que acredita no seu potencial e no potencial existente em cada indivíduo de sua equipe; mantenha a lembrança das árduas batalhas que enfrentou para “chegar cá”; mantenha-se bom praticando o bem.

(*)Moracy das Dores, um Mercadólogo reconhecido pelo MEC e especialista em Marketing, Comunicação e Vendas. Implantou o 1º Call Center do Brasil, há 31 anos – Atual Consultor de Marketing da Trade Call Service. Escreveu e publicou dois livros: “Para sua vida melhorar, basta saber negociar” e “O Objetivista e a nova forma de ser e de estar no planeta Terra”. Outros Artigos publicados: www.tradecall.com.br/site/blog/ (Blog Trade Call Service)

https://jornaldoempreendedor.com.br/destaques/lideranca/hierarquia-resultados/

ICMS/SP: Fisco orienta sobre Saída de Ativo Imobilizado para uso fora do estabelecimento

Qual procedimento fiscal para realizar saída de “notebook” ou demais bens pertencentes ao ativo imobilizado, com funcionário para uso fora do estabelecimento?

Resposta à Consulta Tributária nº 15907/2017 da SEFAZ-SP esclarece procedimentos para realizar esta operação.

De acordo com a Ementa da Resposta à Consulta Tributária nº 15907/2017, disponibilizada no site da SEFAZ em 13 de julho de 2017:

1. Na movimentação, dentro do território paulista, de notebook ou bem pertencente ao ativo imobilizado, para prestação de serviço, o contribuinte pode utilizar-se apenas de controles internos, conforme disposto na Decisão Normativa CAT 08/2008.

2. Em relação às remessas para outros Estados, na saída dos equipamentos de seu estabelecimento, o contribuinte deve emitir as Notas Fiscais correspondentes, utilizando-se dos CFOPs 6.554 e 2.554, para remessa e retorno, respectivamente.

A saída de bens e materiais, pertencentes ao ativo imobilizado, no caso, "notebooks", se dá com a finalidade de permitir o exercício da atividade econômica da empresa, a qual conserva a posse e/ou a propriedade desses bens e materiais. Dessa forma, entende-se que, não há que se falar em "circulação" para fins de tributação e normas do ICMS, pois não ocorre a transferência da posse ou da propriedade dos bens e materiais.

Dessa maneira, para a movimentação dos "notebooks", ou de qualquer outro bem ou material do ativo imobilizado, quando se tratar de operação interna o contribuinte poderá utilizar-se apenas de controles internos que, recomenda-se, contenham a descrição dos bens, o nome do(s) preposto(s) que os utilizarão e a menção ao presente instrumento.

Em relação às remessas para outros Estados, na saída dos notebooks e equipamentos pertencentes ao ativo imobilizado de seu estabelecimento, deve o contribuinte deve emitir as Notas Fiscais, utilizando-se, respectivamente, dos CFOPs 6.554 (Remessa de bem do ativo imobilizado para uso fora do estabelecimento) e 2.554 (Retorno de bem do ativo imobilizado remetido para uso fora do estabelecimento), indicando os dados dos funcionários e que manterão os equipamentos sob sua posse, para exercício de suas respectivas funções.

Esta operação é beneficiária da não incidência do ICMS, de que trata o artigo 7º do Regulamento do ICMS de São Paulo.

Informações para emissão da Nota Fiscal de Saída em operação interestadual:

– NATUREZA DA OPERAÇÃO: Remessa de bem do ativo imobilizado para uso fora do estabelecimento
– CFOP: 6.554 (Operações Interestaduais).
– CST : 41
– Dados adicionais: ICMS – não incidência conforme art. 7º, XIV, do RICMS/SP

Portanto, como fica a saída de bem do Ativo Imobilizado que se segue com um funcionário para uso fora do estabelecimento contribuinte do ICMS?

– Quando se tratar de movimentação dentro do território paulista há dispensa de emissão de Nota Fiscal, conforme Decisão Normativa CAT 08/2008 o contribuinte pode utilizar-se apenas de controles internos; e

– Será exigida emissão de nota fiscal do contribuinte para acompanhar o ativo imobilizado quando se tratar de operação interestadual.

- Confira integra da Decisão Normativa CAT 08/2008:

Decisão Normativa CAT – 8, de 25-11-2008

(DOE 26-11-2008)

ICMS – Bens e materiais em poder de prepostos, para uso no exercício de suas funções, permanecendo o estabelecimento contribuinte na posse e/ou propriedade dos mesmos – Dispensa de emissão de Nota Fiscal – Uso de controle interno

O Coordenador da Administração Tributária, tendo em vista o disposto no artigo 522 do Regulamento do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – RICMS, aprovado pelo Decreto 45.490, de 30 de novembro de 2000, decide:

Fica aprovado o entendimento contido na Resposta à Consulta n° 582/2007, de 30 de junho de 2008, cujo texto é reproduzido a seguir, com as adaptações necessárias.

"1. Contribuinte do ICMS, devidamente inscrito no Cadastro de Contribuintes do ICMS, informa que seus empregados transitam fora de seu estabelecimento com notebook (imobilizado da empresa e/ou equipamento locado de terceiros) e pergunta:

"A declaração efetuada pela empresa em papel timbrado é suficiente para atender a legislação, uma vez que a operação não é passiva de ICMS, ou existe a necessidade de emissão de Nota Fiscal para acompanhar toda saída de equipamento e Nota Fiscal de Entrada para o retorno?"

2. Esclarecemos que o artigo 498 do Regulamento do ICMS/2000 determina que "o contribuinte do imposto deverá cumprir as obrigações acessórias que tiverem por objeto prestações positivas ou negativas, previstas na legislação" e, em complementação, o seu § 1º prevê que "o disposto neste artigo, salvo disposição em contrário, aplica-se às demais pessoas inscritas ou obrigadas à inscrição no Cadastro de Contribuintes".

2.1 No mesmo sentido, o artigo 124 do RICMS/00 prevê que "a pessoa inscrita no Cadastro de Contribuintes do ICMS emitirá, conforme as operações ou prestações que realizar", os documentos fiscais ali previstos.

3. A questão trazida a exame cuida de situação bastante específica, já que a saída de bens e materiais, pertencentes ao ativo imobilizado, no caso, "notebooks", se dá com a finalidade de permitir o exercício da atividade econômica da empresa, a qual conserva a posse e/ou a propriedade desses bens e materiais. Dessa forma, entende-se que, não há que se falar em "circulação" para fins de tributação e normas do ICMS, pois não ocorre a transferência da posse ou da propriedade dos bens e materiais.

4. Dessa maneira, para a movimentação dos "notebooks", ou de qualquer outro bem ou material do ativo imobilizado, na forma descrita na consulta, a Consulente poderá utilizar-se apenas de controles internos que, recomenda-se, contenham a descrição dos bens, o nome do(s) preposto(s) que os utilizarão e a menção ao presente instrumento.

5. Registre-se que o presente entendimento se refere, exclusivamente, à legislação do ICMS (imposto de competência estadual), uma vez que não cabe a este órgão consultivo se pronunciar acerca da

eventual necessidade de utilização de documentos relativos à fiscalização de tributos sob competência de outros entes federados. E, em virtude da limitação da competência outorgada pela Constituição Federal e da autonomia das unidades federadas, somente prevalece dentro do território paulista."

Por Josefina do Nascimento / Siga o Fisco

7 principais erros que as pessoas cometem na cozinha e afetam a saúde

Todas às vezes que você atravessa a rua, segue fora da faixa de pedestres e no meio dos carros, mas, mesmo assim, nunca foi atropelado? Que bom, não é mesmo? Mas sabemos que quem age dessa maneira corre um risco diário. Isso também se aplica em nossa rotina na cozinha, sabia? É o que garante o biomédico Roberto Martins Figueiredo, conhecido como Dr. Bactéria.

Segundo ele, para sofrer com uma doença veiculada por alimentos, como infecções, intoxicações e toxinfecções alimentares, é necessário uma sucessão de erros. "O perigo existe, e sempre vai existir, se estou vivendo no risco, uma hora vai acontecer", ressalta.

Baseados nisso, veja uma lista das 7 atitudes que cometemos na cozinha e afetam a nossa saúde. Todas elencadas de acordo com diretrizes de órgãos como o Ministério da Saúde e da Vigilância Sanitária.

Deixar os alimentos na temperatura ambiente

Sabe quando cozinhamos aquele almoço de domingo delicioso e ficamos por horas sentados à mesa, curtindo uma conversa em grupo? Precisa lembrar de guardar o alimento perecível na geladeira. Isso porque a bactéria leva em média de 100 a 120 minutos em temperatura ambiente para se adaptar àquela comida. Após isso, precisamos alterar esse ambiente para "dificultar" a vida dela, diminuindo sua velocidade de multiplicação. Exatamente por isso, o alimento aguenta no máximo duas horas em temperatura ambiente. Ou seja: nada de deixar as sobras sobre o fogão e nem dentro do forno, mesmo que coberto por um pano de prato. O certo é guardar na geladeira.

1. 2. Não colocar produtos quentes na geladeira achando que vai estragar

A comida deve ir para o refrigerador mesmo que esteja quentinha ainda, explica o biomédico. Para que o alimento fique frio mais rápido, uma ideia é retirar o alimento da panela onde foi preparado e guardá-lo em pequenas porções, que devem ser adequadamente fechadas --preste atenção-- somente após duas horas na geladeira. Isso porque o refrigerador funciona espalhando vento frio para resfriar os alimentos. Se o pote estiver vedado neste momento, a comida simplesmente fica longe dele e a mágica não acontece. Simples assim.

2. 3. Comer alimentos vencidos achando que data de validade é balela

A verdade é que os prazos de validade são determinados com uma certa margem de segurança. Isso significa que, se o resultado da análise de um produto der que o prazo é de três meses e 10 dias, por exemplo, a data passada para o consumidor será de três meses. Então, isso significa que podemos comer alimentos vencido? Os especialistas dizem que não. Isso porque, depois do prazo, não é mais possível garantir a integridade do alimento, mesmo que seja apenas um dia depois da data. Evite!

3. 4. Achar que pode comer o que cair no chão antes de 5 segundos

Quem nunca derrubou comida no chão e comeu mesmo assim? O senso comum diz que se o contato entre o alimento e o solo durar menos de cinco segundos, ainda é possível ingeri-lo. Mas não é o que indicam os estudos. Uma pesquisa revelou, por exemplo, que esse pode ser tempo suficiente para a contaminação. Isso porque, dependendo do caso, o contágio pode ocorrer instantaneamente.

5. Manter o vinagre aberto e fora da refrigeração

O vinagre, assim como o ketchup, a mostarda e a maionese, deve ser guardado na geladeira após aberto. Caso contrário, as bactérias podem crescer, se depositar no fundo do frasco e estragar o tempero. Melhor não correr o risco, né?

6. Usar a esponja de louça por mais de uma semana

Nada de esponja velha. Para os especialistas em higiene o ideal é trocar com frequência. Por acumularem restos de alimentos e ficarem, muitas vezes, guardadas em recipientes com água, as esponjas podem favorecer o acúmulo de bactérias como a Salmonella e a Escherichia coli, que podem trazer sintomas como diarreias, cólicas e vômitos.

4. 7. Colocar para secar aberto, na pia ou no fogão, o pano de louça úmido
De acordo com o Dr. Bactéria, este pano possui um milhão de bactérias a mais do que o tampo de um vaso sanitário de um banheiro público, sabia? Por isso, o ideal é pegar um novo pano quando o que estiver usando ficar úmido. Esse você pode colocar em um balde com desinfetante e, logo após, lavar na máquina, por exemplo.

https://estilo.uol.com.br/vida-saudavel/listas/quais-sao-os-7-principais-erros-que-as-pessoas-fazem-na-cozinha.htm

Reforma Trabalhista:

Saiba como as mudanças no regime de contratação interferem na relação de pequenas empresas com seus empregados.

Por José Carlos Wahle (*)

http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Imagens%20SebraeNA/carteira-trabalho.jpg

Recentemente o congresso aprovou uma ampla reforma trabalhista.

As mudanças foram sancionadas pelo presidente Michel Temer no último dia 13 de julho, e entrarão em vigor a partir de novembro — que é quando termina o prazo legal de 120 dias para a implantação do novo dispositivo.

A ideia é a de que, até lá, empregadores e empregados entendam bem o que muda de fato, seja em contratos novos ou em contratos já firmados. Como já existem muitos conteúdos tratando das alterações sob o viés das grandes empresas, este artigo é para orientar você, empreendedor(a), que é responsável por um pequeno negócio, uma startup ou por uma scale-up (empresa de crescimento contínuo).

Afinal, a reforma traz mudanças que vão impactar diretamente a sua operação. E é fundamental que você as conheça para tirar o melhor proveito delas.

O que muda para as pequenas empresas?

O fato é que não há, na reforma, uma distinção entre portes de empresas. Mas o que resulta proveitoso para quem é responsável por um pequeno negócio é algo que, de certa maneira, é proveitoso para todos: a flexibilização de forma.

Você deve ter ouvido críticas a respeito dessa flexibilização, de como ela implica a revogação de determinados direitos dos trabalhadores. Mas isso é equivocado: o que muda é a forma como esses benefícios serão assegurados, que comporta uma variação que antes não existia.

A meu ver, a flexibilização é especialmente benéfica para pequenas empresas. Para o modelo de negócio que está em desenvolvimento, a inflexibilidade era um tremendo desafio. O modelo de contrato era muito rígido e universal; uma grande empresa tem mais recursos para se ajustar a regras que não são tão favoráveis. Mas o empreendedor era muito mais sensível.

Por exemplo: a compensação de jornada de trabalho. Agora, há a possibilidade da compensação em regime de banco de horas individual ser feita em até 6 meses (antes só poderia ser semanal). Isso significa que o empreendedor de pequeno negócio tem a possibilidade de fazer um banco de horas sem ter que depender de sindicato para o qual nem sempre uma pequena empresa será prioridade.

A pequena empresa pode conseguir acordo de compensação de jornada mediante um acordo individual, o que é muito mais dinâmico e eficaz. A questão do trabalho remoto também foi abordada: até hoje não havia regulamentação específica, o que causava dúvidas e insegurança, e agora há uma regulamentação específica.

Outro desafio que a legislação antiga para o empreendedor dizia respeito à contratação de executivos. Era muito difícil para empresas de menor porte competir com as grandes multinacionais nesse campo. Mas, agora, há uma série de dispositivos novos que possibilitam a autonomia de vontade em certos contratos de trabalho — podendo haver até cláusula de arbitragem. Isso proporciona maior amplitude de negociação entre empresas e empregados — o que também beneficia os empreendedores.

Enfim, de modo geral, a flexibilização concede, ao pequeno empreendedor, maiores possibilidades de conferir eficiência à gestão a partir da força de trabalho.

O que muda em questões como férias, banco de horas, jornada de trabalho, imposto sindical e home office?

Vamos lá!

Férias

Regra atual: Fracionamento das férias limitado a casos excepcionais, no máximo em dois períodos, nenhum dos quais pode ser inferior a 10 dias e não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos.

Nova regra: Institui que férias poderão ser fracionadas em até três períodos. Um período de no mínimo 14 dias, e nenhum período inferior a cinco dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias. Veda o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Banco de horas

Regra atual: É obrigatória a negociação com o sindicato, limitada a um período de no máximo 12 meses.

Nova regra: A negociação ocorre por acordo individual escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de seis meses. A negociação com o sindicato permanece, limitado ao prazo de 12 meses. Horas extra habituais não descaracterizam o banco de horas.

Jornada de trabalho

Regra atual: Possível mediante negociação com o sindicato.

Nova regra: Pode ser negociada diretamente com o empregado.

Contribuição sindical

Regra atual: Obrigatória e equivalente a 1 dia de salário por ano

Nova regra: Estabelece que as contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias mediante autorização expressa do empregado. E que a contribuição sindical da empresa também será opcional.

Trabalho remoto/home office

Regra atual: Não há previsão legal.

Nova regra: Regulamenta a atividade como trabalho predominantemente fora das dependências do empregador. Estabelece contrato escrito. Institui que a responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas do empregador ao empregado deve ser definida no contrato escrito. Estabelece a possível a mudança de sistema (presencial para home office e vice-versa) por mútuo acordo ou, no caso de mudança do sistema de home office para presencial, por imposição do empregador.

Falando sobre acordo sindical: o que muda de fato?

A principal mudança proposta pela reforma é a revogação do imposto sindical. Isso acabou. Mas o mecanismo pelo qual a negociação ocorre permanece o mesmo. Não há uma mudança jurídica nas relações sindicais. Os sindicatos continuam “valorizados”, porque determinados acordos dependem deles.

As negociações continuam do mesmo modo que sempre foram. Continua existindo a convenção coletiva, estabelecida entre entidades patronais e sindicatos que se reúnem a cada ano para ao menos discutir reajuste salarial. As determinações incluem todos os trabalhadores de uma determinada atividade em um determinado território e as empresas dentro do mesmo contexto.

Mas com a reforma ganha relevo, também, o acordo coletivo, estabelecido entre uma empresa e um sindicato. O que é benéfico aos empreendedores.

Tome, como exemplo, o setor de tecnologia. Temos startups e pequenas empresas, e as grandes: é o mesmo sindicato que representa todos os trabalhadores. É muito difícil imaginar que esses trabalhadores tenham todos as mesmas necessidades. Haverá necessidades de cláusulas de contrato que interessam mais a grandes empresas, outras a menores.

Assim, o acordo coletivo permite que uma determinada empresa vá ao sindicato apresentar uma necessidade (banco de horas, por exemplo). Esse acordo pode ser feito entre a empresa e o sindicato.

O desafio da relevância nas negociações com sindicatos

Uma consideração que eu gostaria de fazer diz respeito à relevância das pequenas empresas nessa negociação com sindicatos. É uma questão delicada: como o pequeno empresário com dez empregados se torna tão relevante quanto uma empresa com muito mais empregados? O impacto social de um acordo coletivo é maior do que aquele com poucos.

Fica a impressão de que, embora o pequeno empreendedor possa ir diretamente ao sindicato, seja mais provável que ele ainda vá “de reboque” nas convenções. Assim sendo, uma alternativa interessante é o acordo de compensação individual de 30 dias ou o banco de horas individual.

De que forma os empreendedores podem se beneficiar com essas mudanças?

O empreendedorismo se beneficia na medida em passa a poder ajustar o contrato de trabalho à sua realidade de negócio. A reforma corrige uma extemporaneidade, que era o pressuposto de que todos os negócios são iguais, ou de que todos os empregadores têm os mesmos desafios.

Assim, a grande virtude da reforma é permitir algumas customizações do contrato. Flexibilizar, nesse caso, não implica perda de direitos. O que muda é como isso será definido.

Para conhecer todas as mudanças propostas pela reforma, confira essa tabela que elaboramos na Veirano Advogados e disponibilizamos a todos os empreendedores que acompanham a Endeavor.

Por José Carlos Wahle - Veirano Advogados.

http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/reforma-trabalhista-tudo-o-que-os-empreendedores-precisam-saber,7de1e6def171e510VgnVCM1000004c00210aRCRD

Concorrente não é inimigo (e pode até ser um grande parceiro)

Se você muda de calçada quando vê um concorrente, cuidado: pode estar jogando fora uma grande oportunidade de conseguir um importante aliado

Quando Ayrton Senna morreu, depois da colisão de seu carro contra o muro no circuito de Ímola, na Itália, em maio de 1994, seu colega e aguerrido rival Alain Prost declarou que não pilotaria nunca mais um carro de Fórmula 1. A justificativa: “Nós fomos rivais dentro e fora da pista. Mas só agora, só

neste momento, sei o quanto vou sentir sua falta". O que o piloto queria dizer é que, com a morte de Senna, ele perdia seu principal concorrente nas pistas, e também a referência –por que não dizer, a motivação– para continuar correndo atrás de títulos e recordes.

A concorrência incomoda, sem dúvida. Quantas vezes o empresário não sonha em reinar sozinho em seu mercado, podendo trabalhar sossegado sem ter de pensar em o que o concorrente está planejando? Seria muito mais fácil, não?

Bússola. De jeito nenhum. Para o professor Claudio Felisoni de Angelo, coordenador geral do Provar (Programa de Administração de Varejo) da Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo, a concorrência é uma bússola que orienta e impulsiona o empresário a melhorar seu negócio, procurar novos mercados, encontrar saídas. "Não existe negócio sem concorrência", afirma o professor.

Ele cita como exemplo positivo as mudanças pelas quais a economia brasileira passou desde a abertura dos mercados às importações. "A indústria automobilística teve de se reinventar para enfrentar os importados e as montadoras que viriam a se instalar aqui", lembra Felisoni. Saíram ganhando o consumidor, a economia e a própria indústria nacional, que se modernizou, passou a oferecer melhores produtos, atendendo o mercado interno e tornando-se um importante exportador.

Outro bom exemplo de concorrência positiva foi –e ainda é– a briga das operadoras de telefonia fixa e móvel pelos clientes após a privatização das telecomunicações no Brasil. Ou ainda o lançamento do Uno Mille, que forçou as demais montadoras a lançar modelos populares a toque de caixa para atender o consumidor, ou ainda...

Os exemplos são muitos e, se o simples fato de existirem concorrentes em qualquer que seja o setor da economia é muito saudável, melhor ainda quando essas empresas deixam de lado suas diferenças e passam a trabalhar em parceria. Aliar-se ao concorrente é partir para uma nova visão de negócio, antenada com as mudanças na economia e no comportamento do consumidor, que valoriza cada vez mais a qualidade nos serviços.

Espiar não é pecado

Sam Walton, fundador da rede de lojas de departamento Wal- Mart, é considerado uma referência fundamental quando o assunto é varejo. De uma pequena loja nos grotões dos EUA até um império que se expandiu para o mundo, a Wal-Mart deve a ele a coragem de romper com os padrões do comércio e, literalmente, conhecer o concorrente. Walton não se fazia de rogado. Com seu inseparável boné, ia até as lojas concorrentes e, munido de um bloquinho, anotava tudo –disposição dos produtos nas gôndolas, preços, atendimento, promoções. O que lhe agradava ele copiava e implantava em suas lojas. Por outro lado, também via o que não deveria fazer de jeito nenhum.

O que Walton fazia é o que passou a ser chamado de benchmarking, derivado do inglês benchmark, que quer dizer marco, ponto de referência. Ir até o concorrente, conhecer suas práticas e –por que não?– copiar o que os outros fazem bem-feito não é pecado. Ao contrário: hoje em dia, é comum que as empresas, grandes ou pequenas, procurem se espelhar em seus concorrentes para melhorar seu desempenho. O que não pode, claro, é usar de meios ilegais para obter dados confidenciais – isso, além de tudo, é crime.

Então, não custa nada seguir o exemplo do chamado “gênio do varejo” e ficar de olhos bem abertos ao que seu concorrente está fazendo. E, dependendo do que ele fizer, adaptar as boas práticas ao seu negócio pode ser uma grande vantagem competitiva.

Benefícios. Embora possa parecer absurdo trabalhar junto com aquele que briga pelo mesmo cliente que você, existem possibilidades e mesmo exemplos de quem estendeu a mão e encontrou parceiros para seus negócios. É claro que você não vai abrir os números de sua empresa nem contar seus planos e estratégias para aumentar a competitividade, mas existem várias formas de trabalhar com a concorrência, com inegáveis benefícios para todos.

É o caso da Dacargo Comércio de Peças, de Ponta Grossa (PR). Lá, em vez de falar mal do concorrente, os sócios Carlos Alberto Ribeiro e Daniel Felichaki Maia trabalham em parceria com as demais lojas de autopeças e serviços da região, principalmente a Luiz Carlos Miara & Cia, da mesma cidade.

“Somos mais do que parceiros, somos amigos”, declara Carlos Alberto. Ele conta que o fato de atuarem no mesmo mercado não impede que possam se ajudar mutuamente. “A Dacargo trabalha com venda de autopeças, e eles têm oficina, então sempre que podemos sugerimos que a peça seja instalada por eles, pois conhecemos a qualidade dos seus serviços”, diz o empresário. E a boavontade não pára por aí. “Quando o cliente procura uma peça e não temos, também os indicamos.”

Do lado da Luiz Carlos Miara, a gentileza é retribuída. “Nós chegamos a pegar peças emprestadas um do outro e, se estamos com muito trabalho, não hesitamos em mandar o cliente para o outro”, revela Luiz Carlos. A estratégia de trabalhar em parceria com outras empresas do mesmo ramo não trouxe nenhum prejuízo para Miara.

A prova é que a oficina mecânica já existe hácinquenta anos, fundada pelo seu pai, Alcides, e a loja segue firme há vinte. Um dos concorrentes –literalmente– mais próximos de Luiz Carlos Miara é seu irmão, dono da Toninho César Miara & Cia, cuja loja fica, acredite, ao lado da sua, na mesma calçada.

O cliente percebe

VeroniAntonio Barrichello, que, apesar do sobrenome, não é parente do nosso piloto de Fórmula 1, comanda com seu sócio Carlos Alberto Hermes a HB Peças e Acessórios, em Sapezal (MT), tendo em mente que há dois tipos de concorrência: a leal e a desleal. “Existem empresas que vendem abaixo do custo só para tirar nosso cliente”, conta Barrichello. Mas, como ele mesmo diz, milagres não existem, e o que é vantagem hoje pode ser a sentença de morte da empresa. “Quem trabalha de forma desonesta acaba cavando sua própria cova”, dispara.

Diferencial. A concorrência positiva, por sua vez, é aplaudida pelos sócios da HB. “Nossa margem de lucro é pequena; então, procuramos nos diferenciar pela prestação de serviços, com atendimento eficaz, rapidez na entrega e preço justo”, afirma Barrichello. “O cliente vê a diferença.”

Aumentar para dividir. Será que eles fazem isso apenas porque são bonzinhos? Miara diz que, além da amizade que nasceu entre os concorrentes –não apenas com a Dacargo, mas também com outras empresas da região–, a preocupação maior é com o cliente. “Como atendemos muitos caminhoneiros, sabemos que o problema tem de ser resolvido o mais rápido possível. Assim, mesmo que não tenhamos nenhum lucro, o cliente satisfeito com certeza voltará. O que não podemos é deixá-lo na mão.”

Para o professor Felisoni, da USP, a explicação de Luiz Carlos Miara mostra uma preocupação que vai além da venda no dia-a-dia. “É uma visão mais abrangente do negócio. Em vez de todos dividirem um pequeno bolo em pedacinhos, ao trabalhar em conjunto a região se torna referência em oferta de produtos e serviços e vai atrair mais clientes. Assim, o bolo vai aumentar e todos terão pedaços maiores”, compara. Felisoni cita como exemplo de concorrentes/ parceiros as lojas de lustres e iluminação da rua da Consolação, na cidade de São Paulo. Embora todos dividam o mesmo mercado, os lojistas se uniram recentemente para revitalizar a região, com a reforma das calçadas e instalação subterrânea da fiação dos postes, entre outras melhorias. Tudo para atrair o consumidor e tornar suas compras mais agradáveis.

Cooperação

“Estamos atravessando uma mudança de paradigma nos negócios, com uma perspectiva mais ampla, na qual a cooperação desempenha papel fundamental”, diz ÔmarSouki, autor de livros sobre marketing e administração. Ele cita como grande exemplo de superação de diferenças a criação da União Européia. Liderados por Alemanha e França –países com língua e cultura diferentes e inimigos em várias guerras–, os europeus se juntaram para enfrentar um concorrente de peso: os EUA. Para Souki, encarar o concorrente como inimigo que deve ser destruído é coisa do passado. “Quem se preocupa o tempo todo com o concorrente de forma negativa acaba gastando energia à toa, que poderia ser canalizada para o cliente”, explica.

Pudim para todos. Com ele concorda Werner Odenheimer, coordenador-executivo do GPE (Grupo de Planejamento Estratégico), formado por entidades como o Sindipeças (dos fabricantes), a Andap (distribuidores) e Sincopeças (varejistas). Criado há seis anos, o GPE nasceu da necessidade de estabelecer e melhorar o diálogo entre os vários elos da cadeia (distribuidores, lojistas, aplicadores) e tratar o mercado como um todo, e também estimular a ética concorrencial.

O coordenador do GPE também carecorre a uma imagem, digamos, culinária para exemplificar: “Por muito tempo, os empresários queriam o pudim só para si. Estamos em uma nova fase, a de aumentar o pudim para que tenha para todos”, ilustra. Ele diz que o “aumento do pudim” passa pela missão atual do GPE: a de que seus associados promovam uma ampla campanha de orientação e alerta ao consumidor sobre os perigos e custos de não executar a manutenção preventiva. “As pessoas preferem comprar um celular novo a fazer a manutenção do seu carro”, provoca Odenheimer.

O grupo também tem como um dos seus principais objetivos esclarecer os riscos de trabalhar com peças falsificadas ou roubadas. “Esta, sim, é a má concorrência, porque tira a vantagem competitiva de quem trabalha honestamente.”

“Somente com a concorrência legítima, leal e ética poderemos inovar e oferecer melhores produtos e serviços”, destacaOdenheimer. Ele diz que a parceria entre concorrentes não deve ser somente na hora de formar grupos para pressionar o fabricante a reduzir os preços. “Sabemos que o empresário, hoje, está mais preocupado com a duplicata que vence no dia do que com possíveis parcerias; é uma questão cultural, porque, quando se fala em parceria, logo se pensa em cooperativa, mas estamos além disso.”

Investir em serviços. Souki (box ao lado) diz que a postura da HB é o melhor exemplo desses novos tempos. “O cliente quer mais qualidade e rapidez no atendimento. O preço, claro, é importante, mas como há pouca diferença, o melhor é investir em serviços.”

A sinergia entre os concorrentes também faz o consumidor se sentir especial, como no caso da Dacargo e Luiz Carlos Miara. “Como é muito difícil as empresas serem concorrentes diretos, deveriam trabalhar juntas para atender o cliente da melhor forma possível”, sugere.

Eternos amigos. Voltando à Fórmula 1: dias antes de sua morte, Ayrton Senna manifestou em um programa de televisão que sentia saudades de seu “amigo” Alain Prost.

O francês entendeu o recado e os dois encerraram suas diferenças de uma década de rivalidade na véspera do acidente. Se o brasileiro não tivesse morrido naquela curva, quem sabe o que não teriam feito os dois juntos pelo automobilismo?

O Provar - Programa de Administração de Varejo da Fundação Instituto de Administração (FIA), promove pesquisas e oferece treinamento para o setor.
http://www.pellegrino.com.br/node/59597

Para reflexão:

Os concorrentes precisam ser parceiros. Quando pessoas do mesmo ramo conversam, encontram soluções para problemas de mercado, descobrem novos negócios.

A lealdade acaba com a concorrência predatória.

E concorrentes indicam Clientes!

Trabalho nos feriados: Ministério esclarece dúvidas

Mais um feriado nacional chegando. Oportunidade para responder interrogações de muitos trabalhadores que ainda têm dúvidas sobre se devem trabalhar e, em caso afirmativo, quais seus direitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe o trabalho em dias de feriados nacionais e feriados religiosos, bem como aos domingos, mas existem exceções.

Para que o empregado exerça atividades nessas datas é necessária autorização prévia, que pode ser de caráter permanente ou transitório.
As autorizações permanentes se referem às atividades que, por sua natureza ou conveniência pública, devem ser exercidas nessas datas, como farmácias, hotéis, hospitais, transportes e entretenimento.

Já as autorizações transitórias podem ser concedidas quando ocorrer motivo de força maior, devendo a empresa neste caso justificar a ocorrência perante a autoridade regional do Ministério do Trabalho.

Em caso de realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou aqueles que, em não sendo executados, possam causar prejuízo, a empresa deve receber autorização prévia, conforme dispõe o artigo 8º do Decreto nº 27.048 de 1949.

Em 2015, foi editada a Portaria 945, que juntou às autorizações transitórias aquelas que podem ser concedidas mediante acordo coletivo específico firmado entre empregadores e entidade

representativa da categoria profissional de empregados e por ato de autoridade competente do Ministério do Trabalho, baseado em relatório da Inspeção do Trabalho, por meio de requerimento do empregador.

Além dessas autorizações, no que se refere às atividades do comércio, a Lei 10101/2000 exige acordo em Convenção Coletiva de Trabalho.

Assim, caso o trabalhador precise trabalhar nos domingos ou em feriados é seu direito a compensação com outro dia de folga. Caso essa folga não seja concedida, ele deverá receber o pagamento por esse dia em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Fonte: Legisweb
http://www.contabeis.com.br/noticias/35728/trabalho-nos-feriados-ministerio-esclarece-duvidas/?utm_source=boletim&utm_medium=email&utm_campaign=Boletim+Contabeis+16+de+outubro+de+2017

Abertura de empresa – a importância do contador neste processo

Quando uma nova empresa se origina, o empresário tem as melhores expectativas, ele quer ser tudo, ter o melhor produto ou serviço do mercado.

Onde ficará localizada a empresa, qual a sua categoria, qual o ramo, quantos funcionários, e qual o faturamento médio mensal, são algumas das questões que devem ser pensadas antes da abertura de uma empresa.

Respondidas todas essas perguntas, como é aberta uma empresa? Nunca pense que cada ramo é igual, pois cada negócio exige diferentes procedimentos, então o mesmo procedimento que um colega seu, ou amigo fez, não necessariamente será igual ao que você terá de fazer.

No processo de abertura de uma empresa, é sempre necessário um contador experiente, pois existem questões trabalhistas, fiscais e societárias entre outras áreas que ele poderá lhe auxiliar.

Deixar seu negócio corresponder as suas expectativas só depende de você.
Receber auxílio na abertura da empresa e no início da gestão é muito importante, e é bom que venha de alguém experiente no assunto como um contador.

Assinando contrato de prestação de serviço com um escritório de contabilidade, isso garantirá que a sua empresa esteja no regime tributário mais adequado para ela, e sempre terá uma equipe qualificada para lhe dar suporte em seus processos tanto de abertura, como depois da empresa já estar em funcionamento.

Veja que milhares de empreendedores são parceiros das contabilidades para ajudar na gestão de suas empresas. O contador é um profissional que pode oferecer soluções para sua empresa quanto a questões tributárias, trabalhistas e contábeis, sempre buscando eficiência e inovação para sua empresa, e de maneira legal.

Em casos de venda de mercadoria o contador vai poder auxiliar verificando se o seu produto está adequadamente classificado para fins fiscais, elaborando balancetes periódicos, relatórios gerenciais, balanço anual e demonstrativo de resultados, analisando demonstrações contábeis, fazendo o

controle dos bens patrimoniais, emitindo livros contábeis, e dando orientações personalizadas sobre demonstrações contábeis a sua empresa.

Entre outras vantagens está à consultoria fiscal, que envolve planejamento tributário, assessoria tributária personalizada, escrituração e orientação com relação às notas fiscais, apuração dos impostos, envio das declarações, e em alguns casos até ajudam na implantação de sistemas para uso contábil, e fiscal na sua empresa.

Fonte: Contabilidade na TV

4.02 COMUNICADOS

CONSULTORIA JURIDICA

Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária

O Sindicato dos Contabilistas de São Paulo conta com profissionais especializados em diversas áreas jurídicas, com o intuito de oferecer consultoria e suporte à realização das atividades dos profissionais da Contabilidade, que vão desde direitos trabalhistas até a elaboração de estatutos sociais para entidades do terceiro setor.

A consultoria jurídica é realizada de 2ª a 6ª feira, na sede social do Sindcont-SP, sendo considerada um dos mais importantes e significativos benefícios que a Entidade disponibiliza aos seus associados.

O trabalho realizado pelos advogados especializados em diversas áreas jurídicas consiste em orientar os profissionais da Contabilidade quanto às soluções para os problemas que envolvam assuntos pertinentes à legislação, como:

- **Consultoria Jurídica Tributária Federal, Estadual e Municipal:** IRPF, IRPJ, PIS, Cofins, CSLL, Simples, ISS, ICMS, e outros
- **Consultoria Trabalhista e Previdenciária:** benefícios, fiscalização, parcelamento, fundo de garantia, direitos trabalhistas, entre outros
- **Consultoria do Terceiro Setor:** assessoria sobre entidades sem fins lucrativos e beneficentes, análise de estatuto social, atas e outros
- **Consultoria Societária e Contratual:** orientações técnicas, análises e vistos de contratos em geral
- **Consultoria Contábil**: orientações e esclarecimentos sobre normas e procedimentos contábeis

Confira os horários de atendimento dos profissionais, de acordo com a área de jurídica desejada:

Tributarista		
Telefone: (11) 3224-5134 - E-mail: juridico@sindcontsp.org.br		
Dr. Henri Romani Paganini - OAB nº SP 166.661	De 2ª a 6ª feira	das 9h às 13h
Dr. Domingos Donadio - OAB nº SP 35.783	De 2ª a 6ª feira	das 14h às 17h
Trabalhista		
Telefone: (11) 3224-5133 - E-mail: juridico3@sindcontsp.org.br		
Dra. Eloisa Bestold - OAB nº SP 120.292	De 2ª e 3ª feira	das 14h às 18h
	De 4ª a 6ª feira	das 9h às 13h
Dr. Benedito de Jesus Cavalheiro - OAB nº SP 134.366	De 2ª e 3ª feira	das 9h às 13h
	4ª feira	das 14h30 às 18h30
	De 5ª e 6ª feira	das 14h às 18h
Terceiro setor		
Telefone: (11) 3224-5141 -		

E-mail: juridico4@sindcontsp.org.b		
Dr. Alberto Batista da Silva Júnior - OAB Nº SP 255.606	De 2ª e 3ª feira	das 9h às 13h
	4ª feira	das 18h às 21h
	5ª feira	das 14h às 18h
	6ª feira	das 9h às 13h

4.03 ASSUNTOS SOCIAIS

FUTEBOL

Horário: sábados as 12:30hs as 14:00hs.
Sport Gaúcho – Unidade I Limão – quadra 5.
link: http://sportgaucho.com.br/unidade-i-limao/
Endereço: Rua Coronel Mario de Azevedo, 151 – Limão – São Paulo, SP CEP: 02710-020 ou Rua Professor Celestino Bourroul, 753 – Limão – São Paulo, SP CEP: 02710-001, ATRAS DA IGREJA CATÓLICA DO LIMÃO.

4.04 LISTA DOS ANIVERSARIANTES

Relatório de Aniversariantes

Mês: NOVEMBRO

02 ATTILIO FERRARI RIVA
02 BERGCILENE BARBOSA DE JESUS
02 DANIEL BARRETO MACHADO
02 IRACEMA MITIKO CHIGUTTI
02 RENATO OLIVEIRA BATISTA
03 GERALDO RODOLFO SOUZA CAMPOS
03 JULIO PEDRO SANTOS
04 CARLOS DE JESUS SANTOS
04 CLAUDIO REGINALDO NOGUEIRA
04 VALDIR FERREIRA BARBALHO
05 ADRILENE FERREIRA SANTOS
05 ALBERTINA DA SILVA PAES SIQUEIRA
05 ALDO D'ANGELO
05 EMMERICH KECUR
05 JOEL FERREIRA DA SILVA
06 JOSE FRANCISCO DA SILVA
07 EDNALDO GERMANO DE SOUZA
07 RAFAEL DE ALMEIDA ALONSO RENART
08 DOMINGOS BARLETA
08 LUIS HENRIQUE MACHADO
08 MARCIO HENRIQUE SOARES
08 ROSILENE SOUSA DA COSTA
10 LUCIANO LUCENA DA SILVA
10 RENATO PEREIRA DOS SANTOS

11	EDSON FACANHA DE SOUSA
11	VERONICA DA SILVA
12	FRANCISCO DE ASSIS SILVA
12	JOSE ORLANDO DA SILVA
12	MARCOS ROBERTO SOARES PINTO
13	ANTONIO MANUEL A MIRANDA SIMOES
13	ANTONIO SERGIO ALBERTO
13	MARLY MOMESSO OLIVEIRA
13	WAGNER DE OLIVEIRA ALVES
14	RAQUEL SOCORRO JORGE LARA
14	REYNALDO SHIGEMI KUBO
14	ROMILDA RITA CARDOZO GALVES
15	MANOEL ESTANISLAU CIMIRRO
15	NAIR KIYOKA MURAMATSU SEGUCHI
15	NELSON HUMBERTO FACO
15	NILBERTO WAGNER DE ALMEIDA
16	ENI DA SILVA
16	JOSE DIVANIL SPOSITO BERBEL
16	RAMON APARECIDO BRASIEL
17	JOSE EURICO GOMES
18	ANDRE TINTI AMORIM
18	APARECIDO DINIZ DE MORAES
18	EDNA DE ARAUJO SANTOS
18	OSVALDO CAVALLARO
19	JOSE JERONYMO MARTINS
19	WALDETE MARIA CHIQUETTO
20	JOSE AMANTE DE BRITO
20	PARAGUASSU MARQUES
21	ALBERTO ERNESTO TUBA
21	ALEXANDRE JOSE MARTINS
21	ODACIR PIVETTI
21	WASHINGTON DA SILVA SOUZA
22	ANDRE LUIZ LOPES TRAVASSOS
22	ANTUNES SAMPAIO VIEIRA
22	JOSE BAPTISTA DE CARVALHO SOBRINHO
23	MARIA CRISTINA PIRES
23	PAULICON CONTABIL EIRELI
23	PEDRO CLEMENTE MARIANO
25	JOSE GERALDO ALVES DE SOUZA
25	MARIA ANALIA DOS SANTOS CHAGAS
25	RIVALDO NOBRE CAVALCANTE
26	ANTONIO MAXIMO DAVID
27	ARNALDO GRAZIANI
27	SERGIO PAULA ANTUNES
28	JOSE CARLOS SERRA SANCHES
28	MANUEL DO ROSARIO ALVES
28	ROSANGELA DE FATIMA FERREIRA
29	JOSE FRANCISCO DA SILVA
29	LEOPOLDO DE NOBREGA
29	TANIA MARIA DE CARVALHO

30 CELIA APARECIDA ANTONELLI
30 MAURO BESEN

5.00 ASSUNTOS DE APOIO

5.01 CURSOS CEPAEC

PROGRAMAÇÃO DE CURSOS

OUTUBRO/2017

DATA		DESCRIÇÃO	HORÁRIO	SÓCIO	NÃO SÓCIO	C/H	PROFESSOR
21 e 28	Sábados	ICMS/IPI para iniciantes	09h00 às 18h00	R$ 500,00	R$ 1.000,00	16	Janayne da Cunha
23	segunda	ISS – para Prestadores e Tomadores de Serviços	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Camilo
23	segunda	Subcontas e ajustes no lalur com base na lei 12.973/2014	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Tiago Nascimento Borges Slavov
23	segunda	Alterações Contratuais na Prática	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta da Silva
24	terça	Como desenvolver equipes comprometidas, motivadas e alto desempenho	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Maristela Magdaleno e Márcia Correia
24	terça	Imersão em DFC (CPC 03) e DVA (CPC 09)	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Luciano Perrone
24	terça	Atualização das Normas de PER/DCOMP – IN. RFB 1717	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Jaceguay Góes
25	quarta	Retenções na Fonte do INSS, do IRF e do PIS/COFINS/CSLL	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Luiz Geraldo Alves da Cunha
25	quarta	Novo Simples Nacional e Alterações LC 155/2016	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Braulino José dos Santos
25	quarta	Planejamento Estratégico para Empresas Contábeis	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Sérgio Lopes
26	quinta	Controladoria – Foco na Criação de Valor e Planejamento Orçamentário	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Mauricio Pinto Agostinho
26	quinta	Bloco K	09h00 às 13h00	R$ 125,00	R$ 250,00	4	Antonio Sérgio de Oliveira
30	segunda	Legalização de Empresa na Prática	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta da Silva
31	terça	Reforma Trabalhista	09h00 às 19h00	R$ 282,00	R$ 563,00	9	Valéria de Souza Telles
31	terça	Cruzamento de Informações da Receita Federal do Brasil	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Mendes

*Programação sujeita às alterações
** Pontuação na Educação Continuada

5.02 GRUPOS DE ESTUDOS

CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook

A partir de agora, os profissionais da Contabilidade poderão interagir com especialistas e frequentadores do Centro de Estudos da Entidade, tornando as reuniões ainda mais produtivas e dinâmicas ao dar continuidade aos debates e estudos.

O objetivo é fazer uma extensão online das reuniões realizadas semanalmente. Essa interatividade agrega ainda mais valor às reuniões, dando calor e vida aos debates com um número ainda maior de participantes, acrescentando inovação, informação e conhecimento.

Visite a página do Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis Virtual no Facebook.

https://www.facebook.com/groups/1431282423776301/

GRUPO ICMS e DEMAIS IMPOSTOS

Às Terças Feiras:

Das 19h às 21h, na sede social do SINDCONT-SP, localizada à Praça Ramos de Azevedo, 202 – Centro de São Paulo/SP. Informações: (11) 3224-5100.

GRUP0 IRFS

Às Quintas Feiras:

Das 19h às 21h, na sede social do SINDCONT-SP, localizada à Praça Ramos de Azevedo, 202 – Centro de São Paulo/SP. Informações: (11) 3224-5100.