CONTAJUL
CONTABILIDADE

WWW.CONTAJUL.COM • CONTATO@CONTAJUL.COM
(31) 2115-8100 • 3395-2354

Outubro e Novembro de 2024

Trabalho flexível exige mudança cultural

ACESSE AS INFORMAÇÕES DE QUE SUA EMPRESA DISPÕE

A gestão baseada em dados pode ajudá-lo na condução de seu negócio

O DILEMA DA REFORMA TRIBUTÁRIA PARA O SIMPLES

Empresas terão de avaliar se adotam o IVA Dual ou ficam como estão

Contas EM REVISTA

Informação indispensável ao empresário

EDITORA QUARUP

Outubro e Novembro de 2024

3 Editorial
Era da flexibilidade exige nova mentalidade organizacional

4 Capa
Flexibilidade do trabalho precisa se refletir na cultura

10 Painel
Iniciativas que favorecem a flexibilidade

11 Cenofisco Orienta

14 Gestão
Gestão baseada em dados é decisiva para a competitividade

18 Reforma Tributária
Reforma tributária afeta transferência de crédito no Simples

22 Gestão
Serviços de mensagens não substituem o e-mail corporativo

26 Datas & Dados
Obrigações
Indicadores

Contas EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

EDITORA RESPONSÁVEL
Aliane Villa

REDAÇÃO
Cucas Conteúdo Inteligente

CONSELHO CONSULTIVO
Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge
São Paulo: Alexandre Pantoja
e Gabriel de Carvalho Jacintho

EDITORAÇÃO
Cleber Figueiroa

CAPA
Composição: Cleber Figueiroa
sobre foto Prachid | Adobe Stock

IMAGENS
Adobe Stock e Freepik

DIRETOR COMERCIAL
Fernando A. D. Marin

GERENTE DE MARKETING
Janaína V. Marin

FECHAMENTO
Matérias: 30/08/24
Seção Datas & Dados: 10/09/24

EDITORA QUARUP

11 4972-7222
contas@contasemrevista.com.br
www.contasemrevista.com.br
Rua Manuel Ribeiro, 167 - Vila Vitória
Santo André - SP - CEP: 09172-730

É vedada a reprodução física ou eletrônica de quaisquer conteúdos sem a prévia autorização dos editores.

Era da **flexibilidade** exige **nova mentalidade organizacional**

Trabalho remoto ou híbrido, semana de quatro dias e jornada reduzida estão na pauta das relações de trabalho. As discussões sobre esses modelos e os testes que muitas empresas estão fazendo revelam que estamos passando por uma transformação profunda dos arranjos organizacionais. No fim das contas, estamos falando sobre um processo acelerado de flexibilização, que já começa a ser pleiteado pelos trabalhadores, impactando tanto a contratação quanto a gestão dos talentos.

A questão é muito mais complexa do que parece. Não se trata de adotar modismos ou ceder prontamente às demandas da força de trabalho. O cerne desse embate se dá na cultura das organizações, algo que não se muda de um dia para outro. É fato, entretanto, que as empresas precisam acelerar a capacidade de mudança, sob pena de ficarem para trás.

Quando pensamos em flexibilidade, lembramos do já bastante disseminado home office. O formato, que foi praticamente uma exigência durante a fase mais crítica da pandemia recente, agradou colaboradores e muitas empresas perceberam que conseguiam manter (ou até aumentar) a produtividade. Mas não demorou muito para gerar impacto na cultura organizacional.

O que é preciso lembrar sobre essa experiência é que a mudança começa pela mentalidade. A partir dela, as características culturais são formadas. Por isso, a flexibilidade não pode ser uma ação pontual, porque ela vai ser sustentada pelo conjunto de valores, crenças e atitudes que dão sentido à empresa. Tratamos desse tema na matéria de capa desta edição.

Boa leitura!

Flexibilidade do trabalho precisa se refletir na **cultura**

Trabalho remoto, redução da jornada ou liberdade na escolha dos benefícios não tornam uma empresa flexível. Para isso, é preciso promover uma mudança cultural e adaptar a organização à nova realidade

As relações de trabalho passam por uma transição que tem sido determinada, entre outros fatores, pela capacidade de flexibilização das empresas. Por trás desse contexto, há a busca legítima dos colaboradores por um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em contrapartida, as organizações têm sido demandadas a promover mudanças significativas num ritmo cada vez mais acelerado. Diante da dificuldade de atrair e reter talentos, consideram incorporar novidades atrativas, como o sistema de home office ou a jornada reduzida. Mas o esforço pode não gerar os resultados desejados se isso não for bem estruturado. De qualquer maneira, é fundamental entender a importância da flexibilidade, pois ela já está moldando o futuro das relações de trabalho.

Mais do que modismo

“A flexibilização é hoje um fator crítico de sucesso de toda organização”, afirma o professor da FIA Business School, André Fischer. “Na verdade, é uma característica inerente à vida de todos nós na atualidade. Para o bem e para o mal, a vida conectada é flexível e não há como evitar isso”. Inevitavelmente, essa tendência se reflete nas relações de trabalho.

Para Fischer, “flexibilidade significa ter espaço e estar apto a mudar as formas de proceder no trabalho dependendo da situação que se apresenta”. Trata-se de um conceito relacionado com questões decisivas para o futuro das empresas, como “inovação, autonomia e prontidão das pessoas e da organização para enfrentar o novo”.

Muitas vezes, as dimensões dessa questão são observadas superficialmente pelas empresas. Uma situação que tem sido comum é a recusa de candidatos às vagas de emprego integralmente presenciais. O risco de olhar para esse ponto apenas como uma mudança no formato de trabalho é ignorar a necessária adequação da cultura organizacional.

"O desafio é antes de tudo cultural", avalia Fischer. "Vale lembrar, os líderes só são líderes porque são exemplos de uma cultura. Assim, se a empresa deseja implementar um trabalho flexível, ela precisa, em primeiro lugar, convencer a sua liderança. E isso não é fácil, porque flexibilizar significa, entre outras coisas, distribuir mais o poder".

O professor destaca que, nas atividades desempenhadas a distância, "as pessoas assumem o poder sobre o seu ritmo de trabalho, seus horários e como equacionar a vida particular com as entregas sobre as quais é responsável". Na prática, nem todas as empresas e nem todos os profissionais estão preparados para isso.

"As pessoas foram orientadas por anos seguidos a serem cobradas pelo tempo de trabalho

e não pelos resultados e pela qualidade que apresentam. Isto está sendo recodificado", esclarece. "Para os mais jovens e profissionais com melhores formações, essa ideologia já é uma realidade; para aqueles que estão no mercado de trabalho há mais tempo, será necessário um período de adaptação".

Flexibilidade significa ter espaço e estar apto a mudar as formas de proceder no trabalho dependendo da situação que se apresenta

Como mudança cultural, a flexibilidade está ao alcance de qualquer empresa, incluindo aquelas nas quais as atividades presenciais são predominantes, como o comércio físico. "Nestes casos, as organizações podem utilizar outras formas de flexibilização, tais como a rotação funcional (fazer com que as pessoas atuem em diferentes posições na mesma empresa e adquiram múltiplas habilidades), a criação de grupos semiautônomos que atuam em produtos ou áreas específicas com metas e bônus determinados para todas as equipes. Os projetos baseados em metodologias ágeis são também uma forma de flexibilização do trabalho".

O importante é que, antes de qualquer ação, os gestores façam uma avaliação crítica, considerando o papel da flexibilização na estratégia de negócio. "Sua empresa enfrentará desafios que não serão superados com os modelos de trabalho que adota atualmente? As lideranças e as pessoas terão que estar aptas a lidar com situações

que demandarão autonomia? O mercado exigirá inovação e agilidade? Se as respostas forem positivas, o rumo em direção de arranjos mais flexíveis de trabalho é inevitável", pondera Fischer.

Resposta aos desafios atuais

Além de uma tendência, a flexibilidade pode ser a resposta para situações desafiadoras que as empresas já estão enfrentando. "Hoje, os temas principais da área de Recursos Humanos são as doenças psicológicas derivadas do trabalho, como o *burnout*, estresse, depressão. São doenças que correspondem à segunda maior causa de afastamento do trabalho – só perdem para os acidentes", analisa o presidente da Associação Brasileira de Profissionais de RH (AAPSA), Rodrigo Caseiro.

Por anos, as pessoas eram cobradas pelo tempo trabalhado, e não por resultados e qualidade que entregavam. Isto está sendo recodificado

"Outro problema que todas as empresas enfrentam, independentemente do porte e do segmento, é a falta de engajamento dos colaboradores. As pessoas têm pedido demissão em um volume maior do que a gente historicamente presenciou; as empresas estão com dificuldade de atrair e reter talentos", acrescenta. "A flexibilidade é uma forma de alterar esses cenários".

Caseiro reconhece a flexibilização como uma tendência irreversível. Os caminhos para a adoção de formatos alinhados a essa nova

perspectiva já existem, inclusive do ponto de vista legal. O presidente da AAPSA cita a reforma trabalhista, que desde 2017 já assegura condições para ajustes, e a segurança jurídica, para a concessão de benefícios flexíveis. “O maior desafio é cultural”, frisa.

A mudança de cultura passa, necessariamente, pelos líderes. “A liderança precisa estar preparada para gerenciar não pela presença física, mas voltar os olhos mais para os resultados. Ao invés de se voltar para o controle de jornada ou de horário e absenteísmo, o que precisa observar são as métricas, para que o trabalho se torne flexível, mas que a produtividade aumente”.

Outros desafios envolvem a necessidade de comunicação clara e transparente. “Precisa ser olhada a questão do isolamento social”, continua Caseiro. “O colaborador em atividade remota pode se sentir desconectado da cultura e das decisões tomadas no dia a dia. Mas, para tudo isso, existem remédios, ferramentas. A tecnologia hoje consegue entregar muito em termos de conexão, conferência e ambiente de dados”. A questão central é alinhar todas as pontas para que a organização se torne flexível a ponto de conseguir se adaptar rapidamente a esta e às próximas mudanças.

Iniciativas que favorecem a **flexibilidade**

Antes de adotar novas formas de trabalho, a empresa precisa rever sua cultura, buscando trazer a flexibilidade para o contexto interno. Isso abre caminho para mudanças nos arranjos organizacionais e permite que o negócio melhore sua capacidade de adaptação às mudanças.

Rotação funcional

Implementar múltiplas funções para desenvolver diversas habilidades e permitir diferentes possibilidades de carreira.

Grupos semiautônomos

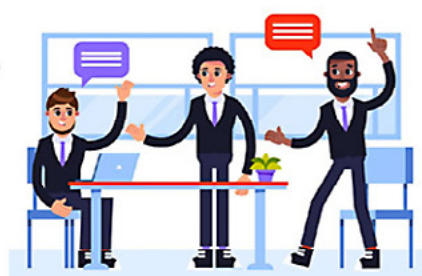
Formar equipes com autonomia para metas específicas, promovendo maior engajamento.

Metodologias ágeis

Adotar práticas ágeis para aumentar a eficiência.

Participação

Promover a participação dos colaboradores, integrando-os às decisões que impactam a organização.



Autonomia

Permitir que os profissionais atuem de forma mais autônoma, com foco nas entregas e resultados a serem alcançados.

Comunicação

Melhorar os processos comunicacionais, sobretudo em sistemas de trabalho remoto ou híbrido.

Desenvolvimento de lideranças

Preparar os líderes para os novos modelos de gestão.

Benefícios flexíveis

Possibilitar que os colaboradores decidam sobre como aplicar os recursos de remuneração indireta (benefícios).

Quando deve ser utilizado o Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf) código 6092 para o pagamento de tributos relativos à Reclamatória Trabalhista (RT)?

O código de receita 6092 (Contribuições Previdenciárias – Recolhimento Exclusivo pela Justiça do Trabalho) deve ser utilizado, exclusivamente, quando os órgãos da Justiça do Trabalho determinarem o pagamento de valores depositados/retidos diretamente ao reclamante. Nesta situação, deve ser gerado um Darf 6092 para recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

No caso de o próprio reclamado pagar as verbas reconhecidas na RT ao reclamante, as contribuições previdenciárias devem ser recolhidas mediante Darf gerado na própria DCTFWeb, após encerramento do eSocial e transmissão da DCTFWeb pelo reclamado.

Rosânia de Lima Costa - Consultora e redatora Cenofisco

Quais são os contribuintes da contribuição para o Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep)-Importação e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins)-Importação?

São contribuintes da contribuição para o PIS/Pasep-Importação e da Cofins-Importação:

a) o importador, assim considerada a pessoa física ou jurídica que promova a entrada de bens estrangeiros no território nacional;

5 maneiras
para tornar o seu dia a dia mais ágil e seguro.

1 **Comece o dia atualizado** com os assuntos de maior importância para sua rotina diária.

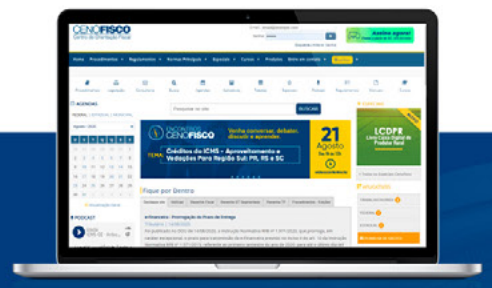
2 **Economize seu precioso tempo**, pois tudo de mais importante está consolidado em nosso Portal.

3 **Não fique na dúvida.** Nosso conteúdo é atualizado **DIARIAMENTE** para que você não perca nenhum detalhe, nenhuma atualização e nenhuma novidade.

4 **Você não está sozinho.** Conte com a mais experiente equipe de consultores, pronta para atender a qualquer dúvida, buscando soluções adequadas e eficazes.

5 **Melhorias constantes.** Estamos atentos e valorizamos o feedback dos nossos assinantes, buscamos diariamente aperfeiçoar nosso trabalho, mantendo o compromisso com nossos clientes de entregar a mais alta qualidade em atualização, informação e orientação.

CENOFISCO
Centro de Orientação Fiscal



Não deixe de consultar o Cenofisco antes de iniciar o seu dia. Isso fará a diferença na hora de entender as alterações do seu negócio.

07 DIAS de acesso GRÁTIS ao PORTAL CENOFISCO

São Paulo
(11) 4862-0714/4862-0715

CENOFISCO.COM.BR

b) a pessoa física ou jurídica contratante de serviços de residente ou domiciliado no exterior; e

c) o beneficiário do serviço, na hipótese em que o contratante também seja residente ou domiciliado no exterior.

Equiparam-se ao importador o destinatário de remessa postal internacional indicado pelo respectivo remetente e o adquirente de mercadoria entrepostada.

Terezinha Massambani - Consultora e redatora Cenofisco

Quais são os contribuintes da contribuição para o Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep) incidente sobre a folha de salários?

São contribuintes da contribuição para o PIS/Pasep incidente sobre a folha de salários:

a) templos de qualquer culto;

b) partidos políticos;

c) instituições de educação e de assistência social que preencham as condições e requisitos do art. 12 da Lei nº 9.532/97;

d) instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural, científico e as associações, que preencham as condições e requisitos do art. 15 da Lei nº 9.532/97;

e) sindicatos, federações e confederações;

f) serviços sociais autônomos, criados ou autorizados por lei;

g) conselhos de fiscalização de profissões regulamentadas;

h) fundações de direito privado;

i) fundações públicas instituídas ou mantidas pelo Poder Público;

j) condomínios de proprietários de imóveis residenciais ou comerciais;

k) a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB); e

l) as Organizações Estaduais de Cooperativas previstas no art. 105 e seu § 1º da Lei nº 5.764/71;

Terezinha Massambani - Consultora e redatora Cenofisco

Como proceder com a baixa de um ativo imobilizado obsoleto?

Quando um bem do ativo imobilizado não for mais utilizado pela empresa, em virtude de fatores não previsíveis, como a obsolescência, pode ocorrer que somente parte das quotas de depreciação tenha sido apropriada. Nesta hipótese, a baixa do bem do ativo imobilizado normalmente acarreta perdas extraordinárias, as quais poderão ser computadas como despesas operacionais, salvo se forem recuperáveis através de seguro ou de indenização de terceiros.

A baixa contábil deve ser concomitante à baixa física do bem, isto é, com sua efetiva saída do patrimônio da empresa, e o valor de alienação servirá para apuração da receita ou do valor efetivamente perdido.

Enquanto não ocorrida a baixa física do bem, deve permanecer o registro de seu valor contábil, que terá como contrapartida os valores acumulados de depreciação como registro de regularização do valor do ativo.

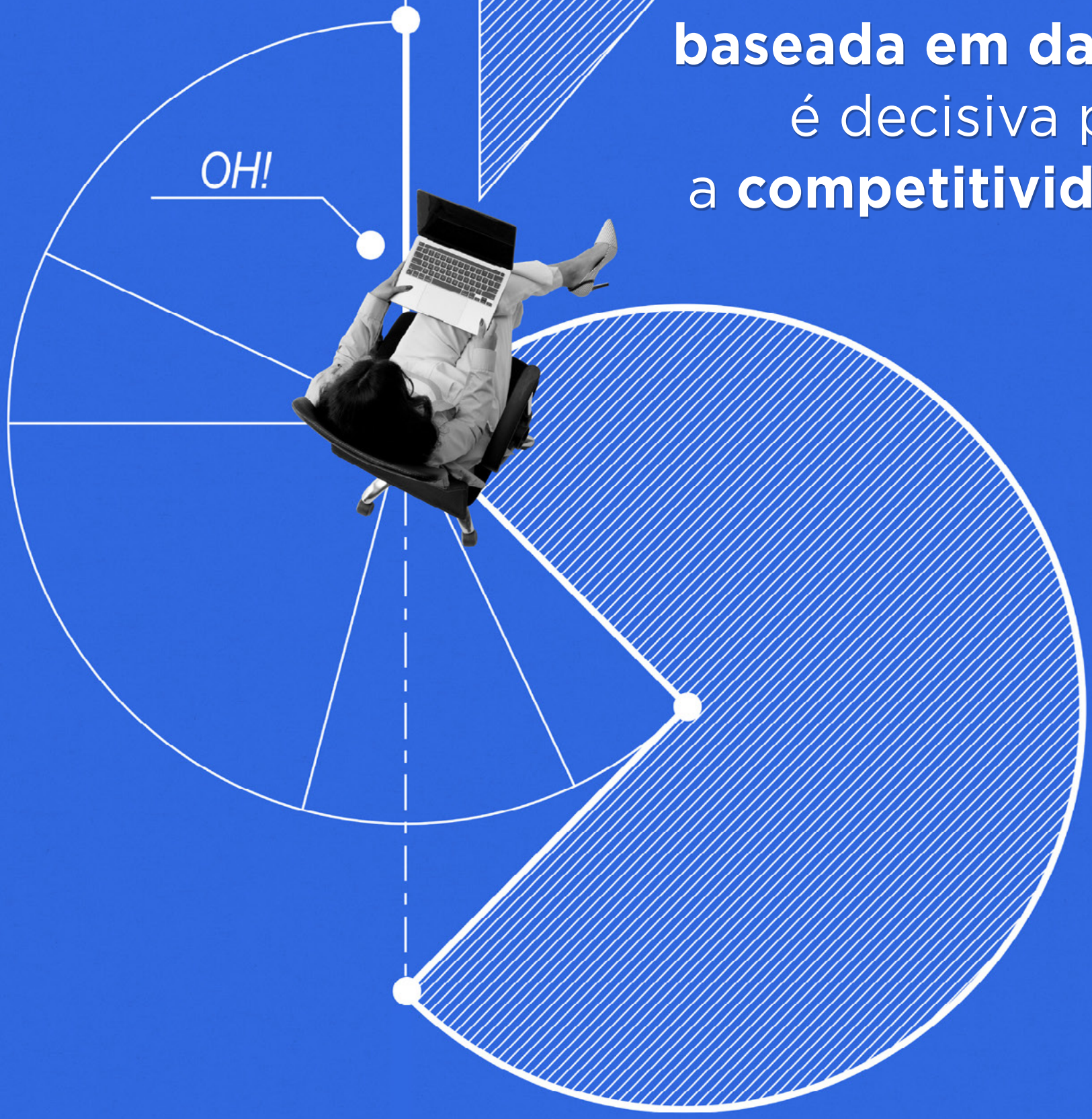
A determinação do ganho ou da perda de capital terá por base o valor contábil do bem, assim entendido aquele que estiver registrado na escrituração do contribuinte, subtraído, se for o caso, da depreciação, da amortização ou da exaustão acumulada e das perdas estimadas no valor de ativos.

Base legal: Parecer Normativo CST nº 146/75; art. 47 da Lei nº 4.506/64 e Decreto nº 9.580/18 (RIR/2018).

Vanessa Alves

- Consultora e redatora Cenofisco

Gestão baseada em dados é decisiva para a **competitividade**



Dominar informações relevantes sobre o próprio negócio melhora a tomada de decisões, permitindo que gestores conduzam a empresa de forma mais estratégica

Tão importante quanto ter uma rota bem definida para os rumos que a empresa vai seguir é usar instrumentos de navegação que sejam capazes de indicar os caminhos mais eficientes e seguros. A gestão baseada em dados funciona como essa bússola, orientando gestores na condução de seus negócios.

"Os benefícios de uma gestão baseada em dados estão relacionados principalmente ao acesso a dados precisos e em tempo hábil para agilizar a tomada de decisão", descreve a professora e coordenadora do curso de administração da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Campus Londrina, Adriana Martello Valero. "Isso no contexto atual dos negócios é uma vantagem competitiva", acrescenta.

Como o gestor precisa da informação pronta para tomar a decisão, o ideal é que ele não tenha de interpretar as informações do sistema

Em relação à parte financeira, a professora ressalta que a capacidade analítica possibilita a alocação eficaz dos recursos e a previsão de cenários com maior grau de confiança, o que é decisivo em cenários de incertezas. O problema é que, apesar dos benefícios e das inúmeras ferramentas que as empresas têm à disposição, os dados ainda não são explorados plenamente.

De acordo ela, o problema pode estar relacionado a fatores como "falta de uma infraestrutura tecnológica adequada, dificuldade de integração de dados de diferentes fontes e carência de profissionais qualificados para a análise e interpretação dos dados". Outra

barreira é a cultura organizacional resistente à transformação digital, que a professora cita como "o maior dificultador para o incremento das tomadas de decisões baseadas em dados".

Vencer esses obstáculos é fundamental para as empresas que buscam aumentar suas vantagens competitivas. Por meio dos dados, esses negócios "estarão mais preparados para agir frente às mudanças de forma ágil", pontua Valero. A organização orientada a dados também tem maior potencial para "identificar oportunidades e inovar em suas operações de forma contínua, adaptando-se mais rapidamente do que seu concorrente".

Desafios para os pequenos negócios

Para o professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), Hudson Souza Pereira, o fator humano é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas na adoção de um modelo de gestão baseado em dados. Existem tecnologias e ferramentas que dependem de profissional qualificado para desenvolver sistemas analíticos, como o Microsoft Power BI.

No contexto empresarial, o Power BI é um dos recursos mais utilizados e serve para capturar dados de diferentes origens, organizando-os de forma a facilitar a análise. "É uma ferramenta que apresenta os dados de maneira lógica e simplificada, facilitando a

interpretação dessas informações. Com isso, é possível tomar decisões de maneira mais rápida, mas operar o Power BI não é uma tarefa simples", argumenta Pereira. "Estamos falando de um profissional altamente qualificado e disputado no mercado de trabalho".

Para pequenas e médias empresas (PMEs) que não precisam de uma estrutura tão robusta, o caminho mais eficiente pode ser utilizar softwares de gestão disponíveis no mercado. Nesse caso, é preciso compreender para qual finalidade o sistema será usado e buscar uma ferramenta prática e integrada a outras que a empresa já utiliza. "O gestor precisa da informação pronta para tomar a decisão de forma tempestiva; por isso, o ideal é que ele não tenha que entrar em um sistema e buscar interpretar o que está ali", orienta.

Modo de usar

- **Defina prioridades:** identifique tarefas e ações de maior impacto para o crescimento e sustentabilidade da empresa.

- **Delegue atividades:** deixe os gestores estratégicos focados na análise de dados e tomada de decisão, delegando tarefas operacionais a outros membros da equipe.

- **Conheça as tecnologias:** escolha os softwares mais adequados aos seus objetivos, buscando a integração entre os sistemas.

- **Automatize tarefas repetitivas:** use ferramentas de automação para reduzir a carga de atividades rotineiras.

- **Torne a análise de dados rotineira:** incorpore a análise de dados à rotina dos gestores, com o foco em metas estratégicas e monitoramento dos indicadores.

Reforma tributária afeta transferência de crédito no **Simples**

Aliviar a carga de tributos ou ser mais competitiva no mercado? Basicamente, essa é a questão que está colocada às empresas do Simples Nacional diante das mudanças instituídas pela reforma tributária

Hoje, os negócios enquadrados no Simples Nacional têm condições benéficas: pagam uma alíquota simplificada e possibilitam que seus clientes (pessoas jurídicas) usufruam a transferência de créditos tributários. Todo empresário reconhece que essa é uma vantagem competitiva relevante.

"Muitas empresas preferem adquirir mercadorias ou serviços daquelas enquadradas no Simples", afirma o pesquisador do Núcleo de Estudos Fiscais da FGV Direito SP, Rodrigo Helfstein. Essa atratividade se dá principalmente pelo efeito em relação ao Programa de Integração Social (PIS) e à Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Cofins).

Atualmente, o comprador consegue se creditar da alíquota cheia desses tributos – e não apenas sobre o percentual pago pela empresa do Simples. "Apesar do Simples Nacional ter aquela alíquota fechada, que é benéfica para o optante, quem adquire a mercadoria pode se creditar do valor total do PIS e da Cofins como se tivesse comprado de uma empresa que tivesse apuração normal de impostos (lucro real ou presumido)".

Enquanto a empresa abre mão de benefícios fiscais no Simples, ao recolher o IBS e a CBS separadamente, ela recupera esse direito

Outra vantagem competitiva contempla os comerciantes do Simples: a empresa compradora de seus produtos pode se creditar do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS) que incidiu sobre a operação.

Embora a reforma tributária não altere a transferência de créditos do ICMS, ela traz impactos às compensações do PIS e da Cofins.

Questão de análise (e de escolha)

O texto da Emenda Constitucional 132, de 21 de dezembro de 2023, conhecida como reforma tributária, tem o Imposto sobre o Valor Agregado (IVA) como uma das principais mudanças. A composição do chamado IVA Dual contempla a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) – que vai substituir o PIS, a Cofins e o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) – e o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) – substituindo o Imposto Sobre Serviços (ISS) e o ICMS.

Com isso, as empresas do Simples poderão escolher entre permanecer nesse regime ou recolher o IBS e a CBS "por fora" – considerando regimes convencionais de apuração para esses tributos. "É preciso ponderar se essas empresas optantes pelo Simples, eventualmente, perderão competitividade", observa Helfstein.

Como ICMS e ISS vão virar um único imposto (o IBS), as empresas que compram daquelas enquadradas no Simples vão poder se creditar do tributo que incidiu sobre a operação, mesmo no caso da prestação de serviços (o que antes não era possível). Por outro lado, a substituição do PIS e da Cofins pela CBS impacta a transferência desses créditos.

"Pela legislação atual, as empresas do Simples podem transferir integralmente os créditos de PIS e Cofins (que na Reforma vão compor a CBS) a uma alíquota de 9,25% para as pessoas jurídicas com as quais realizam transações, independentemente da alíquota que recolhem de imposto dentro do Simples", reitera Helfstein.

"Pelo texto da Reforma, o valor do crédito do adquirente será limitado à alíquota efetivamente paga pela empresa do Simples, que é bem menor. Tem um estudo da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) que aponta que as empresas só vão poder transferir cerca de 7% de crédito do IBS e da CBS, o que poderá afetar a competitividade dos pequenos negócios enquadrados no Simples", compara.

"Diante desse cenário, as empresas do Simples vão ficar num dilema, pois vão ter que escolher entre arcar com uma carga tributária maior, fora do Simples, ou continuar no Simples, mas, nesse caso, repassando um crédito menor", esclarece. O professor lembra que as empresas que optarem por recolher o IBS e a CBS em separado continuam no Simples para os demais encargos – Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) e contribuição previdenciária patronal.

Helfstein traz, ainda, um contraponto: ao recolher IBS e CBS separadamente, a empresa que, no Simples, abre mão de benefícios fiscais, recupera esse direito. Dessa forma, volta a poder contar com isenções, suspensões de impostos e alíquotas zeradas, quando for o caso.

Para os negócios do Simples que se destinam ao consumidor final, tudo continua como já é hoje, porque as operações não geram créditos.

Serviços de mensagens não substituem o **e-mail corporativo**

Novas ferramentas de comunicação, como WhatsApp e Telegram, facilitam a troca de informações, mas representam riscos quando envolvem o envio de dados e documentos confidenciais

Com o avanço tecnológico, a interação entre empresas e contadores ou advogados ficou mais rápida devido ao uso de aplicativos como o WhatsApp. No entanto, essa facilidade não se aplica a qualquer situação. A troca de informações e de documentos exige controle e segurança para evitar riscos fiscais e jurídicos.

Serviços de mensageria podem ser convenientes, mas não oferecem as mesmas garantias do e-mail corporativo. Devido às suas características e fatores de segurança, o endereço eletrônico é o meio mais recomendado para formalizar a comunicação. Pelos mesmos motivos, é menos suscetível a violações, favorecendo o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O presidente do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo (Sescon-SP), Carlos Alberto Baptistão, alerta que a substituição do e-mail corporativo pelo WhatsApp coloca em risco a proteção e a rastreabilidade das informações. “Embora o WhatsApp ofereça criptografia de ponta a ponta, ele pode não garantir o mesmo nível de segurança e controle que o e-mail corporativo", afirma.

Baptistão destaca a necessidade do uso consciente desses recursos. Nesse sentido, ressalta a importância de se adotar medidas de segurança, como ativar a verificação em duas etapas, utilizar criptografia de ponta a ponta e evitar o compartilhamento de informações sensíveis.

“Para garantir a conformidade com a LGPD, as empresas devem assegurar que todas as práticas adotadas, independentemente da ferramenta, estejam de acordo com as exigências legais", orienta

o dirigente. Ou seja, é necessário verificar se são observadas questões como consentimento para coleta de dados, transparência e inviolabilidade das informações.

Entre exemplos de outras ferramentas de comunicação, ele cita Microsoft Teams e Slack. No entanto, Baptistão reafirma que o e-mail corporativo oferece um controle mais rigoroso e é mais adequado para comunicações formais.

Validação jurídica

O endereço eletrônico é reconhecido pela capacidade de documentar a troca de informações. Como as interações ficam registradas, é possível recuperar fatos e identificar detalhes sobre a transmissão dos dados.

A falta de um e-mail ativo compromete a comunicação com o público, afeta o cumprimento de obrigações e aumenta o risco de litígios

De acordo com o presidente da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon), Daniel Coêlho, o WhatsApp não é indicado para envio de dados ou documentos fiscais e contábeis. "Mensagens podem ser perdidas ou mal interpretadas, e a ausência de um histórico formal dificulta a rastreabilidade e a comprovação de comunicação", comenta.

Coêlho recomenda o uso de plataformas que ofereçam criptografia, segurança nos dados e backup dos documentos. Outra sugestão

do presidente da Fenacon é habilitar a confirmação de recebimento por plataformas com comprovantes de entrega. Nesse sentido, ele destaca o e-mail como a opção mais segura para documentos que requerem validade jurídica.

"O uso do WhatsApp pode ter implicações legais devido à falta de formalidade e regulamentação, não atendendo aos requisitos legais para envio de documentos fiscais e contábeis, que exigem canais oficiais e documentados", avalia. “O e-mail fornece um registro formal e rastreável, essencial para comprovar a entrega e o recebimento de informações importantes”, compara.

A orientação se torna ainda mais relevante diante de situações que exigem comprovação legal. “A comunicação por e-mail é geralmente considerada mais formal e adequada para transações oficiais e documentos que exigem validade jurídica”, justifica Côelho. “O e-mail garante que as comunicações atendam às exigências legais e regulatórias, prevenindo problemas legais futuros”.

Em contrapartida, ele lembra que “a falta de um e-mail ativo compromete a comunicação com clientes e fornecedores, afetando o cumprimento de obrigações e aumentando o risco de litígios e disputas legais”. Entre a praticidade e a segurança jurídica, a prioridade ainda deve ser proteger a empresa.

Outubro'24

Dia[1]	Obrigações
04	Salários – Set.'24[2]
10	GPS – Envio ao sindicato[3]
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Ago.'24
15	DCTFWeb – Set.'24 EFD-Reinf – Set.'24 eSocial – Set.'24 Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Set.'24
18	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Set.'24 Darf DCTFWeb – Set.'24 Dirbi – Ago.'24 FGTS – Set.'24 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Set.'24 Simples Doméstico – Set.'24
21	DCTF – Ago.'24 Simples – Set.'24
25	Cofins – Faturamento – Set.'24 IPI – Set.'24 PIS – Faturamento – Set.'24
28	DeSTDA – Set.'24
31	Contribuição sindical facultativa[5 e 6] CSLL – Set.'24

Outubro'24 (continuação)

Dia[1]	Obrigações
31 (cont.)	CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única
	DME – Set.'24
	Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – 2ª cota
	IRPF – Alienação de bens ou direitos – Set.'24
	IRPF – Carnê leão – Set.'24
	IRPF – Renda variável – Set.'24
	IRPJ – Lucro inflacionário – Set.'24
	IRPJ – Renda variável – Set.'24
	IRPJ – Set.'24
	IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Set.'24
	IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única
	Pert – Out.'24
	Pert-SN – Out.'24
	Refis – Set.'24
	Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Out.'24
	Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Out.'24
	Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Out.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. **(2)** Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. **(3)** O inciso V, do art. 225 do Decreto nº 3.048/99, que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo Decreto nº 10.410/20. Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da Lei nº 8.870/94. **(4)** Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. **(5)** A Lei nº 13.467/17 extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. **(6)** Empregados optantes admitidos em agosto que não contribuíram no exercício de 2024.

Novembro'24

Dia[1]	Obrigações
06	Salários – Out.'24[2]
08	GPS – Envio ao sindicato[3]
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Set.'24
18	DCTFWeb – Out.'24 EFD-Reinf – Out.'24 EFD-Reinf – Lucros e dividendos – 3º trimestre de 2024 eSocial – Out.'24 Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Out.'24
19	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'24 Darf DCTFWeb – Out.'24 Dirbi – Set.'24 FGTS – Out.'24 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'24 Simples Doméstico – Out.'24
21	Simples – Out.'24
25	Cofins – Faturamento – Out.'24 DCTF – Set.'24 IPI – Out.'24 PIS – Faturamento – Out.'24
28	DeSTDA – Out.'24
29	13° salário – 1ª parcela Contribuição sindical facultativa[5 e 6]

Novembro'24 (continuação)

Dia[1]	Obrigações
29 (cont.)	CSLL – Out.'24
	CSLL – Trimestral – 2ª cota
	DME – Out.'24
	Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – 3ª cota
	IRPF – Alienação de bens ou direitos – Out.'24
	IRPF – Carnê leão – Out.'24
	IRPF – Renda variável – Out.'24
	IRPJ – Lucro inflacionário – Out.'24
	IRPJ – Out.'24
	IRPJ – Renda variável – Out.'24
	IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Out.'24
	IRPJ – Trimestral – 2ª cota
	Pert – Nov.'24
	Pert-SN – Nov.'24
	Refis – Out.'24
	Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Nov.'24
	Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Nov.'24
	Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Nov.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. **(2)** Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. **(3)** O inciso V, do art. 225 do Decreto nº 3.048/99, que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo Decreto nº 10.410/20. Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da Lei nº 8.870/94. **(4)** Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. **(5)** A Lei nº 13.467/17 extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. **(6)** Empregados optantes admitidos em setembro que não contribuíram no exercício de 2024.

Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'24)

Salário de Contribuição (R$)	Alíquotas (%)*
até 1.412,00	7,5
de 1.412,01 até 2.666,68	9,0
de 2.666,69 até 4.000,03	12,0
de 4.000,04 até 7.786,02	14,0

* Cada alíquota incide sobre a respectiva faixa de valores do salário de contribuição.

Imposto de Renda (a partir de fev.'24)

Rendimentos (R$)	Alíquota (%)	Deduzir(R$)
até 2.259,20	0	0
de 2.259,21 até 2.826,65	7,5	169,44
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	381,44
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	662,77
acima de 4.664,68	27,5	896,00

Deduções: 1) R$ 189,59 por dependente; **2)** R$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; **3)** pensão alimentícia; **4)** valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e **5)** contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.
Alternativamente: desconto simplificado mensal de R$ 564,80.

Outros Indicadores (R$)

Salário mínimo	1.412,00
Salário-família:	
Até 1.819,26	62,04
Teto INSS	7.786,02
Ufir (dez'00)	1,0641
Ufemg	5,2797
Uferr	493,46
Ufesp	35,36
Ufirce	5,74952

Ufir/RJ	4,5373
UFR/PI	4,52
UPFAL	34,41
UPF/BA (dez'00)	39,71
UPF/PA	4,5782
UPF/RO	113,61
UPF/RS	25,9097
URF/AC	113,61
VRTE/ES	4,5032

Índices Econômicos

Mês	FGV					IBGE	
	IGP-M	IGP-DI	IPA-DI	IPC-DI	INCC-DI	IPCA	INPC
Ago/24	0,29	0,12	0,11	-0,16	0,70	-0,02	-0,14
Jul/24	0,61	0,83	0,93	0,54	0,72	0,38	0,26
Jun/24	0,81	0,50	0,55	0,22	0,71	0,21	0,25
Mai/24	0,89	0,87	0,97	0,53	0,86	0,46	0,46
Abr/24	0,31	0,72	0,84	0,42	0,52	0,38	0,37
Mar/24	-0,47	-0,30	-0,50	0,10	0,28	0,16	0,19
Fev/24	-0,52	-0,41	-0,76	0,55	0,13	0,83	0,81
Jan/24	0,07	-0,27	-0,59	0,61	0,27	0,42	0,57
Dez/23	0,74	0,64	0,79	0,29	0,31	0,56	0,55
Nov/23	0,59	0,50	0,63	0,27	0,07	0,28	0,10
Out/23	0,50	0,51	0,57	0,45	0,20	0,24	0,12
Set/23	0,37	0,45	0,51	0,27	0,34	0,26	0,11
12 meses	4,26	4,23	4,11	4,18	5,23	2,85	2,80

Mês	Fipe	Bacen					SFH
	IPC	TJLP	TR	Selic	Poup.(1)	Poup.(2)	UPC
Ago/24	0,18	0,56	0,0707	0,87	0,5711	0,5711	24,44
Jul/24	0,06	0,56	0,0739	0,91	0,5743	0,5743	24,44
Jun/24	0,26	0,54	0,0365	0,79	0,5367	0,5367	24,38
Mai/24	0,09	0,54	0,0870	0,83	0,5874	0,5874	24,38
Abr/24	0,33	0,54	0,1023	0,89	0,6028	0,6028	24,38
Mar/24	0,26	0,53	0,0331	0,83	0,5333	0,5333	24,35
Fev/24	0,46	0,53	0,0079	0,80	0,5079	0,5079	24,35
Jan/24	0,46	0,53	0,0875	0,97	0,5879	0,5879	24,35
Dez/23	0,38	0,53	0,0690	0,89	0,5693	0,5693	24,29
Nov/23	0,43	0,53	0,0775	0,92	0,5779	0,5779	24,29
Out/23	0,30	0,53	0,1056	1,00	0,6061	0,6061	24,29
Set/23	0,29	0,57	0,1130	0,97	0,6136	0,6136	24,17
12 meses	3,56	6,69	0,87	11,16	7,09	7,09	0,22

(1) Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos até 03/05/2012. **(2)** Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos a partir de 04/05/2012.

Todo empreendimento de sucesso possui uma excelente empresa contábil como sua parceira.

Nós trabalhamos muito para sermos um grande aliado estratégico para o seu negócio, indo muito além do cuidado com os registros e as tantas burocracias: através da nossa expertise, podemos oferecer insights valiosos para o planejamento estratégico e as tomadas de decisões da sua empresa.

Sabemos que gerir uma empresa é algo que demanda muito tempo e energia e que, muitas vezes, pode ser algo bastante solitário. Por isso, aproveitamos essa oportunidade para reforçar que estamos à disposição para discutir como podemos agregar ainda mais valor ao seu negócio.

Conte sempre conosco.