BOLETIM CONTÁBIL & FINANCEIRO

2017.1º

Este é um espaço de divulgação de informações acerca do mundo contábil e financeiro. A coordenação de curso busca selecionar as informações mais relevantes a cada quinzena. Aproveite e faça uma boa leitura!!!

Lembre-se que a informação e o julgamento profissional adequado simbolizam uma carreira de sucesso.

SUMÁRIO

Será que a motivação do colaborador afeta o sucesso da sua empresa? _____ 1

Chefes ruins custam caro às empresas _____ 2

Com projeto de terceirização empregado poderá ser demitido para voltar terceirizado _____ 4

Auditoria Contábil x Auditoria Financeira – Conheça suas funções e quais as suas vantagens _____ 5

Você sabe o que é uma ADR? _____ 8

Você sabe o que é Blue Chip? _____ 10

Reengenharia tributária para o Brasil crescer _____ 12

Conheça os impostos vinculados a folha de pagamento e como é feita sua arrecadação _____ 12

MEI – Quais as obrigações possui com seus funcionários? _____ 19

Registrato - Extrato do Registro de Informações no Banco Central _____ 20

Faça o que eu digo, não faça o que eu faço: Buffett é questionado por usar "contabilidade criativa" _____ 20

As pessoas estão utilizando mais tecnologias e serviços financeiros _____ 21

Gestão de Satisfação de Clientes: 5 passos para desenvolver um projeto de excelência + 1 dica bônus _____ 22

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

Será que a motivação do colaborador afeta o sucesso da sua empresa?

Há uma conexão entre a motivação do colaborador e a produtividade, a rentabilidade ou até mesmo o volume de negócios? Vamos examinar se a motivação do colaborador afeta o sucesso de um negócio e as medidas que os líderes podem colocar em prática para que seus colaboradores se sintam motivados e felizes no trabalho?

Um colaborador com pouca motivação pode ser oneroso para sua empresa - e você não está sozinho. Um estudo de 2013 da Gallup constatou que apenas 24% dos australianos estão totalmente engajados com seu trabalho, afetando a economia em cerca de US$ 54,8 bilhões por ano.

A descoberta entre gerentes e executivos foi ainda mais sombria, com apenas 19% relatando um "grande interesse" em seus trabalhos. De acordo com a Gallup, isso pode ter graves impactos em toda a empresa, incluindo absentismo maior, menor satisfação do cliente e taxas de retenção mais baixas.

Os benefícios de restaurar a motivação dos colaboradores

Em 2012, a Gallup descobriu que há muitas recompensas ao melhorar a motivação dos colaboradores. Ao estudar 49 indústrias em 34 países, analisou-se a relação entre o engajamento dos colaboradores e os resultados de desempenho organizacional, descobrindo que as equipes mais engajadas (as 25% melhores) superava as equipes menos engajadas (as 25% com menor desempenho) em várias categorias. Os dados incluíram:

- Classificações dos clientes 10% melhores
- Rentabilidade 22% maior
- Produtividade 21% maior
- Volume de negócios 25-65% menor
- Absentismo 37% menor

Embora alguns desses números possam parecer normais, não é aconselhável subestimar os efeitos de amplificação que a baixa motivação pode ter. Assim como colaboradores felizes geralmente se traduzem em clientes satisfeitos, um único membro infeliz na equipe pode resultar em uma avaliação ruim do cliente, gerando danos duradouros para a marca da empresa. Outro resultado da baixa motivação dos colaboradores é a alta rotatividade da equipe. Em uma explicação simples, quando os colaboradores não têm razões suficientes para ficar, eles são mais propensos a deixar a companhia; e eles também são menos propensos a recomendar o seu antigo empregador às companhias do setor.

Como a motivação do colaborador pode ser melhorada hoje?

A motivação da equipe pode afetar as atitudes dos colaboradores em seu trabalho, com colegas, com gerentes e na organização. As causas da baixa motivação do profissional variam. Podem incluir stress, ausência de desafios ou falta de voz na empresa. Também pode ser resultado de práticas comerciais, vistas pela equipe como uma ameaça a sua segurança financeira futura, tais como terceirização excessiva.

No entanto, a baixa motivação do colaborador pode ser revertida. Veja a seguir algumas formas de fazer isso.

1. Crie um diálogo aberto

A comunicação na maioria das empresas é, tradicionalmente, de cima para baixo, com a equipe sendo convidada a ouvir os executivos e gestores, e não vice-versa. Esta falta de diálogo aberto pode resultar em gestores ignorando problemas que existem entre os colaboradores até que haja um incidente grave (ou até o negócio ser impactado por um relatório financeiro ruim). Portanto, é importante ter conversas e acompanhamentos regulares com a equipe para que possam falar sobre seus sentimentos com relação ao trabalho e ao estilo de gestão da empresa. Demonstrar um diálogo aberto estabelece um nível de reciprocidade e equidade - um dos mais fortes influenciadores de felicidade. Ao monitorar constantemente a motivação do

colaborador, você mostra para sua equipe que as preocupações dela importam e identifica potenciais problemas antes de ocorrerem.

2. Forneça apoio e desenvolvimento profissional

A baixa motivação da equipe pode ser resultado de colaboradores que se sentem subutilizados em seus trabalhos. Também pode vir de profissionais que se sentem sobrecarregados ou carecem de apoio adequado. Monitorar as melhorias das habilidades pode ajudar a resolver este problema, tais como pedir à equipe para fazer testes de personalidade que revelem suas "competências pessoais". Também é importante fornecer treinamento e programas de mentoria que ajudem os colaboradores a crescer, desenvolver e adquirir novas habilidades. Isso vai ajudar a criar uma atmosfera de apoio que tem um impacto positivo no ambiente de trabalho. Capacitar a equipe para determinar e dirigir sua própria carreira é muito benéfico para a empresa no sentido de incentivar um sentimento de confiança e apropriação por cada colaborador.

3. Ofereça um ambiente de trabalho melhor

Muitas vezes esquecido, o ambiente do escritório certamente pode influenciar o humor dos colaboradores, especialmente em caso de exposição ao clima organizacional por sete ou oito horas diárias. Adicionar algumas plantas, repintar o escritório em tons mais brilhantes, ou apenas mover uma impressora barulhenta para outra sala pode ajudar a melhorar o "feng shui" do seu escritório e a felicidade da equipe.

4. Promova estilos de vida saudáveis

Boa parte da felicidade da equipe é um subproduto da promoção da saúde mental e física. Além de serem mais felizes, colaboradores saudáveis são menos propensos a ficar doente, o que significa uma produtividade mais estável na área de trabalho. Uma pesquisa descobriu que levantar e caminhar por apenas cinco minutos a cada hora pode melhorar o humor de uma pessoa e combater o desinteresse. Além disso, tente evitar horas de trabalho excessivas. Quando você deixa o escritório virar uma competição de quem passa mais horas em sua mesa, isso só prejudica a produtividade e aumenta as chances de esgotamento.

5. Recompense sua equipe por fazer coisas boas

Quando seus colaboradores superam os resultados esperados, certifique-se de que eles saibam que a atitude é apreciada. Você pode fazer isso os elogiando durante uma reunião de equipe, ou se foi um esforço da equipe, organizando um almoço em um restaurante local para o grupo.

Os principais impulsionadores da motivação do colaborador vão variar de uma organização para outra, mas as regras básicas são as mesmas. Quando você ouvir as necessidades e preocupações dos seus colaboradores e tomar as medidas adequadas, uma motivação mais alta e um engajamento maior serão apenas consequências.

Fonte: Robert Half (https://www.roberthalf.com.br/blog/sera-que-motivacao-do-colaborador-afeta-o-sucesso-da-sua-empresa)

Chefes ruins custam caro às empresas

Promover ao topo quem alcança resultados, mas desrespeita os valores da companhia, é um verdadeiro tiro no pé.

Boa parte dos líderes concorda que as pessoas são o maior ativo de suas empresas. A imensa maioria deles diz que faz de tudo para que o clima organizacional seja o melhor possível e se julga um bom exemplo para seus colaboradores diretos. As pesquisas mostram isso.

Daí vem a pergunta: então por que alguns desses mesmos gestores não conseguem enxergar que a forma com que conduzem seus colaboradores é mais parecida com um campo de concentração do que uma empresa que precisa de gente comprometida racional e emocionalmente?

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

Alguns anos atrás fui convidado para atender uma indústria em franco crescimento. Segundo o diretor geral da unidade na qual o projeto seria desenvolvido, os cinquenta gestores apresentavam inúmeros problemas de desempenho, incluindo: vitimização diante dos problemas, um péssimo relacionamento com os liderados e a desmotivação para fazer qualquer coisa além do mínimo exigido pela empresa.

Eu reuni todas aquelas informações após a nossa reunião e logo elaborei uma proposta de trabalho. Na sequência, já recebi um retorno positivo e agendamos a primeira reunião com as duas turmas para darmos início ao projeto. O diretor geral da unidade, sempre solícito, disse que gostaria de participar de alguns dos eventos a fim de aprovar as sugestões em tempo real e só pediu para se sentar no fundo da sala a fim de não inibir os participantes.

Durante o primeiro dia de trabalho, chamou atenção um fato: ninguém perguntava absolutamente nada. Até mesmo nas atividades em grupo, percebi que as pessoas falavam baixinho e sempre olhavam para o diretor para ver o que ele estava fazendo. O treinamento seguiu arrastado o dia todo.

Na manhã seguinte, antes de continuarmos o curso, pedi ao diretor que não participasse, pois eu precisava realizar algumas atividades com o grupo e provavelmente as pessoas ficariam desconcertadas se ele estivesse por perto observando-as. Prontamente, ele concordou comigo e segui para a sala. Lá dentro, após uma ou duas horas, daí sim descobri o que realmente prejudicava a performance dos gestores.

Para encurtar a conversa, o diretor era um verdadeiro ditador. Centralizava toda e qualquer decisão, xingava os gerentes durante as reuniões internas, “castigava” quem discordasse de suas ideias e sempre procurava flagrá-los fazendo algo errado. Em vez de liderá-los, atuava como um capataz e isto causava ressentimento em quase todos eles.

Um fato que pude acompanhar por aquelas semanas iniciais de trabalho já diz tudo. Ao fazer uma de suas rondas diárias, o diretor encontrou alguns palitos de dente jogados no chão, convocou todo mundo para o auditório e comunicou que a partir dali não teriam mais este “benefício”, segundo suas próprias palavras. Resultado: as pessoas passaram a “traficar” palitos de dente pela empresa com o objetivo de confrontá-lo. Daí ele foi além: implantou uma revista na portaria da fábrica para descobrir quem eram os “delinquentes” que estavam tentando derrubá-lo.

Ao perceber que a situação já estava ficando insustentável, decidi ter uma conversa franca com o diretor com o propósito de fazê-lo perceber que havia outros caminhos. Procurei ser o mais assertivo possível para que ele reagisse bem a tudo o que precisava ser discutido, mas infelizmente nem ele e nem o superintendente corporativo acreditavam que aquele modelo de gestão estava ultrapassado e poderia trazer riscos ao futuro da organização. O próprio superintendente chegou a me dizer: “Como vamos pedir para que ele mude a forma de agir se esta é uma das unidades mais lucrativas do grupo?”. Preferiram não fazer nada a não ser, é claro, mudarem o consultor.

Dois meses atrás, a unidade fechou as portas porque não conseguia ser competitiva e mais de 300 empregos de uma pequena cidade do interior agora não existem mais. Como já lembrava Jack Welch duas décadas atrás, quando uma empresa alça ao pedestal pessoas que alcançam resultados, mas desrespeitam seus valores, seu futuro não é nada bom. Uma pena.

Com projeto de terceirização empregado poderá ser demitido para voltar terceirizado

O projeto de lei da terceirização, aprovado pela Câmara na última quarta-feira (22), permite que as empresas demitam trabalhadores com carteira assinada e recontratem os mesmos trabalhadores como pessoas jurídicas — é a chamada "pejotização". Com isso, as firmas teriam menos despesas com os colaboradores, que automaticamente teriam menos direitos.

O advogado Eduardo Antonio Bossolan, sócio do Crivelli Advogados Associados, explica que os trabalhadores poderão ser demitidos e recontratados. Além disso, "poderão ser contratados através de uma empresa prestadora de serviços e deverão seguir o piso salarial de uma prestadora de serviço que é rebaixado".

Isso vale tanto para uma categoria de trabalhadores como também para um único colaborador, que poderia ser contratado sob a forma de MEI — pessoa que trabalha poir conta própria e, na prática, é um pequeno empresário. "O projeto de lei, em tese, não veda essa hipótese de terceirização", diz Bossolan.

O advogado trabalhista Marcel Daltro, do Nelson Wilians e Advogados Associados, admite a possibilidade de recontratação do profissional fora das regras da CLT. Porém, diz ser improvável acontecer em larga escala por causa das condições financeiras das empresas.

— Para a empresa demitir e refazer a recontratação, ela vai ter que arcar com todas as verbas rescisórias. Mas o momento econômico não é favorável. Nas novas contratações, a empresa pode fazer uma opção sim pelo PJ. Mas, a depender do segmento, vai ser um custo muito alto.

O presidente da comissão de direito empresarial da seção paulista da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), Horácio Conde Sândalo Ferreira, pondera que "o fenômeno da pejotização cresceu porque as empresas estavam buscando um jeito de pagar menos pela mão de obra e não podiam terceirizar a atividade fim".

— A pejotização é ruim para o governo porque gera uma perda muito grande em tributos. Mas, no primeiro momento, a terceirização não vai impactar muito na pejotização porque são meios diferentes que as empresas buscam para reduzir gastos.

O advogado especialista em Direito Trabalhista e professor da PUC-SP e FGV Paulo Sergio João questiona: "Na sexta-feira você é empregado e na segunda-feira um PJ? Isso não pode acontecer".

João descarta a possibilidade de uma onda de demissões de empregados com carteira assinada e substituição dos mesmos por PJs.

— Se alguma empresa atuar desse modo estará sujeita a uma ação trabalhista. Essas manobras podem passar pela Justiça do Trabalho e, se demonstrado que foi uma forma fraudulenta de contratação, a Justiça retoma a equilíbrio da contratação.

O texto final aprovado pela Câmara autoriza a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade-fim, e agora seguirá para sanção presidencial. Michel Temer não pode mexer no texto, mas pode vetar os artigos que desejar.

Fonte: Gazeta Digital

Auditoria Contábil x Auditoria Financeira – Conheça suas funções e quais as suas vantagens

Do latim *audire* (ouvir), a Auditoria é um processo sistemático para examinar as atividades desenvolvidas por uma empresa. Seu objetivo é o de analisar se tudo o que foi planejado nas normas está de acordo com o praticado. Com isso é possível obter evidências que comprovem a eficácia e a adequação das atividades desenvolvidas pela empresa.

Se no latim a palavra significa ouvir, foi a língua inglesa que deu o significado que conhecemos hoje para o verbo Auditar, ou seja: examinar, analisar, corrigir e certificar.

A Auditoria pode ser Interna – cujo objetivo é atender as necessidades da administração – e Externa – com a função de atestar ao mercado que a empresa segue fielmente as boas práticas da governança corporativa.

A Auditoria é originária da área financeira, mas hoje em dia qualquer departamento ou negócio pode ser auditado, afinal, ela é uma ferramenta importantíssima para controlar as atividades de uma organização. Assim, temos diversos tipos de Auditoria, como por exemplo:

- Auditoria Ambiental
- Auditoria Fiscal e Tributária
- Auditoria Operacional
- Auditoria na Saúde
- Auditoria Contábil
- Auditoria Financeira

Para este artigo, nosso foco será nos dois últimos tipos. Então, vamos entender melhor cada um para melhor analisar a dupla Auditoria Contábil x Auditoria Financeira.

O que é a Auditoria Contábil?

Como o nome sugere, a Auditoria Contábil analisa documentos contábeis. Seu objetivo é o de validar os saldos contábeis, ou seja, verificar se a conta das demonstrações contábeis fecha com as situações patrimonial, econômica e financeira da organização. Ela utiliza de técnicas e procedimentos para apurar a exatidão dos registros contábeis e também para avaliar os controles internos da empresa auditada.

Em uma Auditoria Contábil o Auditor analisa os saldos do fechamento do exercício anterior e confronta com os saldos disponíveis na abertura do exercício a ser auditado. A preocupação com a realização desse procedimento é a de evitar possíveis distorções, erros e fraudes, além de prevenir irregularidades.

Empresas que possuem a prática da Auditoria Contábil como uma constante tendem a possuir informações mais transparentes, concretas e seguras sobre sua situação financeira, estando aptas a identificarem possíveis falhas no controle interno corporativo e no sistema financeiro.

Além de analisar os dados, em uma Auditoria Contábil é identificada a ocorrência de fatos que comprometem a empresa em seu patrimônio – através dos exames de registros contábeis nos eventos que alterem a

representação de um certo patrimônio. O conjunto de elementos que controlam esses patrimônios são o objeto da Auditoria Contábil.

Aqui no Brasil, a NBC TA 300 é a norma que trata da responsabilidade do auditor no planejamento da auditoria das demonstrações contábeis.

Em tempo: futuros aplicadores de recursos utilizam as demonstrações contábeis para análise de viabilidade de investimentos. Esse é mais um dos motivos da importância de se realizar auditoria contábil em sua empresa!

Benefícios da Auditoria Contábil

Como você deve imaginar, existem vários benefícios ao se realizar uma Auditoria Contábil. Dentre eles está a fiscalização da eficiência dos controles internos da empresa, desse modo garantindo que registros contábeis estejam alinhados com a realidade do negócio.

Com registros fiéis à situação da organização, tanto sócios quanto acionistas sentem-se mais seguros, pois passam a ter informações concretas e muito mais detalhadas. Assim, podemos dizer que a Auditoria Contábil faz com que sejam obtidos melhores dados sobre a verdadeira situação patrimonial, econômica e financeira da auditada.

À lista podemos acrescentar que com a Auditoria Contábil ficam mais difíceis os possíveis desvios de bens patrimoniais e pagamentos indevidos de despesas. Adicionalmente, temos os benefícios:

- Identificar falhas na administração e nos controles internos;
- Opinar sobre a adequação das demonstrações contábeis;
- Ajustar processos contábeis a padrões internacionais (aumentando a credibilidade da empresa);
- Contribuir para uma maior observância das leis fiscais.

Além da própria empresa auditada, a sociedade como um todo também percebe os benefícios da Auditoria Contábil. E isso é fácil de entender, já que ela assegura a veracidade das informações, o que está ligado com a garantia de empregos e com a tranquilidade da empresa de uma maneira geral.

Ainda no âmbito da sociedade, com a Auditoria Contábil (por meio de demonstrações contábeis) é possível termos a informação do grau de solidez e da evolução da economia nacional.

Limitações da Auditoria Contábil

Você já entendeu que a Auditoria Contábil é um instrumento indispensável para o controle organizacional. Agora, o que você também deve saber é que tudo nessa vida tem suas falhas e disso nem a Auditoria Contábil escapa.

Talvez sua maior limitação seja quando são encontradas inconsistências de caráter não contábil, ou seja, quando além do controle patrimonial acaba abrangendo outras áreas, como por exemplo, a manufatura.

Explicando melhor: imagine que uma auditoria na área de custos encontre anomalias ao confrontar custos-padrão com custos reais. A Auditoria Contábil não consegue detectar se o problema é decorrente de um projeto de baixa qualidade ou devido à regulagem deficiente de máquinas. Esse tipo de investigação foge da alçada da Auditoria Contábil.

O que é a Auditoria Financeira?

A Auditoria Financeira tem, entre seus objetivos, a preocupação em certificar que os valores físicos existentes estão de acordo com os saldos registrados nos extratos bancários, nos registros contábeis e no boletim de caixa.

É também de responsabilidade da Auditoria Financeira verificar se o dinheiro da empresa está sendo aplicado da maneira que deveria e se os controles internos do departamento financeiro são eficazes em evitar fraudes

e irregularidades. Isso porque a Auditoria Financeira tem a preocupação de aumentar o grau de confiança nas demonstrações por parte dos usuários.

Na Auditoria Financeira são mapeados todos os processos do departamento, tais como: transferências bancárias, pagamento de fornecedores, conciliações, etc.

Benefícios da Auditoria Financeira

Assim como em uma Auditoria Contábil, os objetivos de realização da Auditoria Financeira são diversos. Dentre eles está a certificação de que os saldos registrados correspondem aos valores físicos existentes, bem como de que os valores disponíveis no banco, no caixa e em aplicações são utilizados de maneira correta.

A Auditoria Financeira também certifica-se de que saldos contábeis e controles internos relacionados aos fornecedores e clientes a receber refletem a posição real dos títulos em aberto. Além disso, podemos citar como benefícios da Auditoria Financeira:

- Fiscalização da eficiência dos controle;
- Apontamento de falhas na administração da empresa e nos controles internos;
- Dificultar desvios de bens patrimoniais e pagamentos indevidos de despesas;
- Contribuição para maior observância das leis fiscais e para obtenção de melhores informações sobre a real situação econômica, patrimonial e financeira da auditada;
- Certificação dos controles internos existentes no departamento financeiro, a fim de averiguar se os mesmo proporcionam segurança suficiente que reduzem ou evitem a possibilidade de fraudes e irregularidades.

Como podemos ver, uma Auditoria Financeira beneficia diferentes partes. Para os funcionários de uma empresa, ela fornece uma confirmação externa da saúde financeira da organização. Para os acionistas, a Auditoria Financeira é um meio crítico de estabelecer o valor da empresa.

Para a comunidade empresarial, auditorias regulares reforçam a reputação da empresa e fazem com que ela seja vista como um parceiro de negócios desejável. Já para os credores, a Auditoria Financeira é um prerrequisito para quase qualquer tipo de empréstimo.

Limitações da Auditoria Financeira

Na maioria das circunstâncias, as vantagens de uma auditoria (e aqui falamos de auditoria de quaisquer tipos) superam em muito qualquer desvantagem, razão pela qual a maioria das empresas realizam auditorias regularmente.

Especificamente sobre a Auditoria Financeira, é importante esclarecer que uma auditoria não garante que a empresa terá sucesso no futuro. Ela apenas aponta a condição representada no momento da auditoria.

Um problema para os acionistas – e outros que confiam em auditorias para identificar o status financeiro de uma empresa – é a possibilidade de ter uma auditoria fraudulenta preparada por um auditor conivente.

Um exemplo foi o que aconteceu em 1998 com a Waste Management. Na ocasião, a empresa reportou US$ 1,7 bilhão em ganhos imaginários. O relatório de auditoria era fraudulento, em grande parte porque os gerentes seniores eram desonestos.

Claro que não é o caso de sua empresa, mas isso só reforça a importância de ter pessoas/empresas confiáveis realizando e controlando as auditorias.

Auditoria Contábil x Auditoria Financeira

Se você for fazer uma pesquisa sobre Auditoria Contábil x Auditoria Financeira verá que muitos autores tratam ambas como se fossem a mesma coisa. Uma parte disso explica-se pelo fato de que ao falarmos de Fiscalização Contábil dizemos que quando as técnicas contábeis são corretamente aplicadas isso acabará englobando a Fiscalização Financeira também.

No entanto, para este artigo trabalhamos com a seguinte noção:

Auditoria Contábil diz respeito à avaliação da adequação das demonstrações contábeis;

Auditoria Financeira é a avaliação dos controles financeiros da empresa (tanto contábeis quanto operacionais).

Assim, em Auditoria Contábil x Auditoria Financeira existe uma certa diferença, mas ambas andam de mãos dadas, não é mesmo?

Concluindo

A Auditoria tem o objetivo de analisar se tudo que foi planejado nas normas está de acordo com o praticado. Este processo sistemático para examinar as atividades desenvolvidas por uma empresa não é algo que todos amam (auditorias costumam gerar stress entre os colaboradores), mas colocando em uma balança seus benefícios são mais fortes.

A auditoria pode parecer algo invasivo à primeira vista para quem está iniciando no tema, mas seus benefícios são diversos. Tanto que praticamente qualquer empresa em estágios de maturidade mais avançados de gestão adotam esta prática.

Fonte: Treasy

Você sabe o que é uma ADR?

Você já pode ter visto algo a respeito dos *American Depositary Receipt* alguma vez na sua vida. Esse termo está presente em muitos jornais e noticiários econômicos, mas você sabe o que significa?

Para uma empresa brasileira, por exemplo, começar a ter seus ativos negociados nas grandes bolsas de valores americanas, ela não pode simplesmente disponibilizar suas ações como faz na Bovespa.

É exatamente para isso que o sistema de ADR foi criado. Nos anos 20, os Recibos Depositários Americanos (tradução livre *de American Depositary Receipt*) foram introduzidos no mercado com o objetivo de empresas estrangeiras conseguirem participar das grandes Bolsas dos Estados Unidos.

> ADR é uma sigla para *American Depositary Receipt*, são recibos de ações emitidos nos EUA para negociar ações de empresas de fora do país na Bolsa de Nova York. Uma empresa brasileira, por exemplo, para ter suas ações negociadas na NYSE precisa ser emitida em forma de títulos, com o nome de ADRS.

Os ADRs são comprados e vendidos nos mercados norte-americanos, assim como os outros títulos regulares emitidos/financiados nos EUA, por um banco ou corretora. A diferença é que eles são lastreados a empresas estrangeiras!

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

As principais empresas da nossa economia possuem títulos nas grandes Bolsas Americanas, você sabia disso?

Um investidor dos Estados Unidos pode investir em ações da Petrobras, por exemplo: o ADR conhecido como PBR (Petroleo Brasileiro SA) é negociado inclusive na maior bolsa do mundo, a NYSE.

Como funciona o ADR?

ADRs foram introduzidos em função da complexidade envolvida na compra de ações em países estrangeiros e das dificuldades associadas com o trade a preços e valores de moedas diferentes.

Por essas razões, bancos americanos simplesmente compram um lote maior de ações de uma empresa, as agrupam e as emitem tanto na New York Stock Exchange (NYSE), na American Stock Exchange (AMEX) quanto na Nasdaq. Em troca, a empresa estrangeira fornece informações financeiras detalhadas para o banco.

O banco depositário define a proporção de ADRs nos EUA por ação do país de origem. Dessa forma, é possível estabelecer um preço alto o suficiente para montar um ADR de valor substancial, mas baixo o suficiente para torná-lo acessível para os investidores individuais.

Como resultado, a maioria dos títulos variam entre US$ 10 e US$ 100 por ação. Se no país de origem as ações valem muito pouco, cada ADR representará, por consequência, várias ações.

Você sabia que não são apenas os americanos que podem investir em empresas estrangeiras? Você pode investir nas grandes empresas dos Estados Unidos diretamente do seu Home Broker!

Este investimento é possível através do Mercado Futuro e como você pode ver a Bolsa de Valores guarda incríveis oportunidades diferentes! Faça agora um curso completo e gratuito e saiba como dominar o mercado.

Existem três tipos de ADR:

Nível 1 - É o mais básico, em que empresas estrangeiras não têm qualificações ou não desejam ser listadas em bolsa. ADRs Nível 1 são encontrados no mercado de balcão e são fáceis e baratas de avaliar o seu interesse na América do Norte. Eles também têm os requisitos mais flexíveis da *Securities and Exchange Commission* (SEC).

Nível 2 - É listado em bolsa ou cotados na Nasdaq. ADRs Nível 2 têm um pouco mais de exigências da SEC, mas também têm um maior volume de trade.

Nível 3 - É o mais prestigiado dos três tipos, quando uma empresa lança uma emissão de oferta pública na bolsa. ADRs Nível 3 são capazes de levantar capital e ganhar visibilidade substancial nos mercados financeiros dos EUA.

Conheça as vantagens dos ADRs!

Para os indivíduos: são uma maneira fácil e de baixo custo para comprar ações de uma empresa estrangeira. Eles poupam dinheiro, já que reduzem os custos de administração e evitam impostos estrangeiros em cada transação.

Para as instituições estrangeiras: recebem maior acesso aos EUA, permitindo-lhes explorar o rico mercado norte-americano de renda variável.

Veja na tabela abaixo sete das principais empresas brasileiras que tem ativos disponíveis nos Estados Unidos, e seus respectivos códigos:

Códigos das principais Empresas Brasileiras		
Empresa	Código na Bovespa	Código do ADR
Ambev	ABEV3	ABV
Bradesco	BBDC4	BBD
Gerdau	GGBR4	GGB
Petrobras	PETR4	PBR e PBR-A
Vale	VALE5	VALE
Itaú	ITUB4	ITUB

Fonte: ToroRadar

Você sabe o que é Blue Chip?

Blue chip é o termo utilizado para descrever uma ação que se acredita ser segura, de uma empresa que esteja em excelente condição financeira e consolidada como líder em seu ramo, as ações de primeira linha. Ações blue chips geralmente pagam dividendos muito grandes e crescentes, tornando-as queridinhas pelos investidores. Apesar da utilização desse termo para classificar algumas ações e de alguns investidores terem preferência por este tipo de ativo, é interessante ressaltar que não existe uma lista oficial de quais são as ações blue chips da Bovespa. Este é um conceito um pouco mais subjetivo e variável.

Antigamente as ações consideradas blue chips eram as ações com cotações mais altas, ou seja, ações mais caras. Hoje este termo está mais relacionado a liquidez, representando as ações mais negociadas na bolsa, de empresas tradicionais e de grande porte.

Outras características que essas ações também costumam possuir são:

Para reconhecer uma dessas ações você pode observar as listas das ações mais negociadas na bolsa, porém é importante que você observe essa lista em mais de um pregão. Assim você irá reconhecer quais ações ficaram no topo por apenas um pregão ou na maioria deles.

- Alto valor de mercado;
- Forte geração de caixa;
- Crescimento constante;
- Boa governança corporativa;
- Boa relação com os acionistas
- Distribuição de lucros (juros sobre capital próprio, dividendos, etc.)

- Grande volume de negociação

Poderíamos listar como algumas Blue Chips brasileiras:

- Petrobras (PETR4)
- Vale (VALE5)
- Ambev (ABEV3)
- Itaú Unibanco (ITUB4)
- Bradesco (BBDC4)
- Banco do Brasil (BBAS3)
- Gerdau (GGBR4)

Veja agora alguns exemplos no mercado americano:

- Wal-Mart
- Coca-Cola
- Procter & Gamble
- Exxon Mobil
- PepsiCo
- McCormick& Company
- Unilever
- Johnson & Johnson

O que significa "Blue Chips"?

O significado de "Blue chips" vem do inglês e quer dizer literalmente fichas azuis, as fichas mais valiosas de um cassino. Se tratando de ações portanto, as empresas mais importantes da Bolsa de Valores.

Uma versão famosa sobre a origem desse apelido aconteceu na década de 1920, quando Oliver Gingold, funcionário da Dow Jones, observava o painel de cotações, onde algumas ações operavam com valores muito altos para a época. Ele então disse que escreveria sobre essas "ações blue chips". E assim o termo passou a ser utilizado para descrever ações de alto valor.

Como vimos anteriormente, hoje em dia o conceito é mais relacionado a ações que movimentam grandes volumes na Bolsa de Valores e não necessariamente a sua cotação. Mas pode ser natural também que ações de primeira linha como estas, com alta liquidez e grande oferta e demanda, tenham preços mais elevados devido a grande procura.

Mas vale lembrar que uma decisão de investimento não deve ser baseada apenas na "fama" destas ações. O preço de uma ação é fruto da relação de Oferta x Demanda, por isso é importante estar atento aos movimentos do mercado através da análise técnica e fundamentalista.

Fonte: ToroRadar

Reengenharia tributária para o Brasil crescer

O atual sistema, recheado de incentivos fiscais, sonegação, elisão e corrupção, transformou o Brasil num manicômio tributário

O Brasil, nas últimas três décadas, cresceu bem abaixo da média mundial, e agora enfrenta a maior recessão das últimas décadas. Os dados são estarrecedores: queda de 3,8% do PIB em 2015 e de 3,6% em 2016, 12 milhões de desempregados, cinco milhões de subempregados, 60 milhões de pessoas e 50% de empresas inadimplentes, e ainda crise fiscal sem precedentes de União, estados e municípios. O sistema tributário caótico, um Frankenstein funcional e um manicômio jurídico, tem destruído empresas e empregos. Como relator da reforma tributária, proponho a utilização de novas tecnologias para universalizar o uso da nota fiscal eletrônica e a introdução de uma plataforma de cobrança no ato da compra/transação eletronicamente. Nossa proposta tem como meta garantir um crescimento continuado e sustentado de pelo menos 5% ao ano.

Faço esta afirmação com a experiência de 26 anos de Câmara Federal, dois períodos à frente da Secretaria da Fazenda do Paraná e também como relator que sou das proposições que fizeram do Brasil um dos maiores exportadores de commodities do mundo (Lei 87/96) e das que criaram o Supersimples Nacional (que gerou 90% dos novos empregos e R$ 543 bilhões de impostos desde 2006) e o Microempreendedor Individual (MEI). Atualmente, existem 6,7 milhões de MEIs e 4,7 milhões de micro e pequenas empresas (MPEs).

Desde o trauma da União pelas perdas que teve para os estados e municípios na Constituinte de 1988, a guerra de partilha impede a aprovação da reforma tributária. Para evitar essa disputa fratricida, vamos garantir que o IVA, IR e o Imposto Seletivo sejam partilhados e mantidos, nos primeiros cinco anos, a mesma participação relativa na arrecadação tributária, líquida de transferências constitucionais de cada nível de governo (União, estados e municípios); déficit corrente zero na Previdência Social.

O atual sistema, recheado de incentivos fiscais, sonegação, elisão e corrupção, transformou o Brasil num manicômio tributário. Para corrigir essas e outras distorções, a nossa proposta, que é uma junção de tudo o que já foi discutido dentro e fora do Congresso, vai colocar fim à guerra fiscal predatória entre os estados; reduzir a renúncia fiscal do Brasil (R$ 500 bilhões); diminuir a sonegação fiscal (R$ 460 bilhões); diminuir o contencioso administrativo e judicial de R$ 2 trilhões; reduzir o custo da burocracia para pagar e receber os tributos; reduzir encargos sobre folha de pagamento; criar uma Super Receita estadual para tributar e fiscalizar a cobrança do novo Imposto sobre Valor Agregado (IVA); e ainda vamos extinguir nove tributos.

Vamos diminuir a regressividade do consumo com Imposto de Renda progressivo; alimentos e medicamentos serão isentos de tributos; vamos isentar totalmente as exportações e os bens de ativo fixo das empresas, dando segurança jurídica.

Serão extintos o ICMS, IPI, ISS, PIS, Cofins, IOF, CID, CSLL, Salário Educação, e serão criados um IVA clássico e um imposto seletivo monofásico de destino federal sobre energia elétrica, combustíveis líquidos e derivados, comunicação, minerais, cigarros, bebidas, veículos, pneus e autopeças. Estamos garantindo que todos os tributos sobre a propriedade serão dos municípios.

Assim como o Simples Nacional e o MEI impulsionaram os pequenos negócios, esta proposta de reforma tributária vai revolucionar a economia brasileira.

Fonte: O Globo.

Conheça os impostos vinculados a folha de pagamento e como é feita sua arrecadação

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

Para calcular o salário de um empregado, o empregador deve ter em mente não apenas o valor da contraprestação aos serviços executados por ele, como também os diversos encargos obrigatórios e facultativos que recaem sobre a folha de pagamento.

Alguns encargos possuem valor já fixado em lei, como é o caso do INSS. Outros devem ser calculados de acordo com parâmetros estimados, como o número de dias trabalhados durante o mês.

Para orientar os empregadores em relação aos encargos vinculados à folha de pagamento, preparamos este guia com informações sobre quais são esses impostos, suas alíquotas e como deve ser feita essa tributação.

Por fim, explicaremos quais são as vantagens para a empresa que pretende se adequar ao Programa Empresa Cidadã e como isso reflete na vida dos empregados que tiram licença maternidade, paternidade e licença à adotante. Acompanhe!

Quais são os encargos vinculados à folha de pagamento e como é feita a tributação?

Os pagamentos vinculados à folha de pagamento estão previstos na legislação brasileira e devem ser obrigatoriamente recolhidos pelo empregador. São eles:

INSS (Previdência Social)

A legislação previdenciária determina que o empregador deve descontar, da folha de pagamento de seus empregados, a contribuição destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O INSS é o órgão responsável pelo pagamento das aposentadorias e demais benefícios dos trabalhadores brasileiros que contribuem com a Previdência Social, com exceção dos servidores públicos.

É a contribuição da Previdência Social que garante aos contribuintes uma série de benefícios, como a aposentadoria por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez; a pensão por morte; o auxílio-doença; o auxílio-acidente; o salário-maternidade; o salário-família; a reabilitação profissional; o 13º salário; dentre outros.

Empresas não optantes do Simples Nacional deverão descontar, na folha de pagamento do empregado, o percentual de 20% sobre o total das remunerações mensais pagas, a qualquer título.

No caso de empresas que contratam outras empresas ou pessoas jurídicas, o percentual de recolhimento também será de 20% sobre o valor total pago para esses empregados.

RAT

O RAT (Risco Ambiental do Trabalho) é uma contribuição previdenciária específica para custear acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais dos trabalhadores.

Considerando que o seu objetivo é arcar com os custos de tratamento de trabalhadores acidentados ou que adquiriram doenças ocupacionais no trabalho, a alíquota será aumentada na medida em que a atividade explorada pelo empregador gerar riscos à saúde e à integridade física do empregado.

Dessa forma, as empresas que têm como objeto atividades de risco mínimo deverão contribuir com a alíquota de 1%; as que apresentarem risco médio, contribuirão com 2%; enquanto as empresas que oferecerem risco grave, terão a obrigação de contribuir com 3%.

Lembrando que as alíquotas incidirão sobre o total da remuneração pelas empresas, no decorrer do mês, aos empregados e trabalhadores avulsos segurados.

É importante informar também que, para empresas que oferecem aos trabalhadores exposição a agentes nocivos que gerem direito a aposentadoria especial, as alíquotas acima serão alteradas para 6%, 9% ou 12%, respectivamente, de acordo com o tempo de contribuição para aposentadoria especial na atividade executada pelo trabalhador.

FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa.

O valor de FGTS recolhido é depositado em uma conta de titularidade do trabalhador, que poderá sacar o montante integral se for demitido sem justa causa. A quantia também poderá ser utilizada em outras ocasiões, como a aquisição do primeiro imóvel por meio de financiamento bancário obtido junto à Caixa Econômica Federal, por exemplo.

O percentual do FGTS que deve ser descontado diretamente da folha de pagamento do empregado, pelo empregador, é de 8% sobre o salário bruto e o seu recolhimento é feito pelo empregador por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP).

No caso de contrato de trabalho celebrado sob a regulamentação da Lei 11.180/05, que é o chamado contrato de aprendizagem, o percentual do FGTS será menor, de 2%.

Multa rescisória do FGTS nas dispensas sem justa causa

Além da possibilidade de saque do valor integral do FGTS para os empregados demitidos sem justa causa, outro benefício concedido a eles é a multa rescisória imposta ao empregador.

De acordo com a determinação legal, o empregador deverá arcar com uma multa no percentual de 40% sobre todo o valor depositado na conta vinculada ao FGTS do empregado.

Adicional de 10% da LC 110/01

Em 2001, com a Lei Complementar 110/2001, foi aprovada a cobrança de uma contribuição adicional de 10% sobre o valor da folha de pagamento dos empregados demitidos sem justa causa.

Esse pagamento adicional foi instituído para cobrir as despesas extraordinárias decorrentes dos pagamentos dos expurgos inflacionários do Plano Verão (1989) e do Plano Collor (1990).

Todavia, apesar desses valores já terem sido repostos nas contas públicas, a determinação permanece vigente.

Aviso Prévio Indenizado

Outra garantia concedida ao trabalhador em relação à demissão sem justa causa é o aviso prévio indenizado.

Ela consiste no pagamento, pelo empregador que optou pela demissão unilateral, de uma indenização no valor correspondente a, no mínimo, 30 dias de trabalho do empregado.

Sobre essa indenização, incidirão o percentual do INSS, a projeção de 1/12 do 13º salário indenizado e 1/12 de férias.

Imposto de Renda

Um dos impostos mais conhecidos pelos brasileiros, o imposto de renda é um tributo cobrado em face dos valores arrecadados anualmente pelos contribuintes.

No caso do trabalhador de carteira assinada, um percentual correspondente ao imposto de renda é descontado todos os meses do seu rendimento.

Por conta disso, o empregador tem como obrigação descontar esse percentual de imposto de renda na folha de pagamento dos seus empregados.

As alíquotas desse imposto são fixadas pelo Governo Federal a partir das faixas salariais dos trabalhadores. A tabela de alíquotas atualmente vigente foi proposta em 2015 e determina o seguinte:

Para salários até R$ 1.903,98, o trabalhador está isento do imposto;

De R$ 1.903,99 até R$ 2.826,65, a alíquota é de 7,5%;

De R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05, a alíquota é de 15%;

De R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68, a alíquota é de 22,5%;

Acima de R$ 4.664,68, a alíquota é de 27,5%.

Em 2017, as alíquotas poderão sofrer atualização e o ideal é consultar o site da Receita Federal para verificar os valores exatos a serem descontados da folha de pagamento do empregado.

Salário Educação

O salário educação é um tipo de contribuição social que deve ser paga por empregadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social.

Criado com o objetivo de financiar projetos e ações destinados ao desenvolvimento do Ensino Fundamental Público, o recolhimento do salário educação é realizado pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

Para ficar em dia com essa contribuição, o art. 212, § 5º da Constituição Federal prevê que as empresas contribuintes deverão destinar ao FNDE o percentual de 2,5% sobre o total das remunerações de seus empregados, pagas ou creditadas a eles, a qualquer título.

SENAC

A contribuição do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) é destinada ao financiamento de atividades organizadas e administradas por escolas de aprendizagem comercial.

Ela é obrigatória para empresas que contratam empregados e avulsos para prestação de serviços, com alíquota de 1% sobre a folha de pagamento mensal.

SESC

Semelhante à contribuição do SENAC, o encargo social do SESC (Serviço Social do Comércio) é aplicado para financiar programas que tragam o bem-estar social dos empregados das empresas relacionadas e de seus familiares.

O percentual correspondente a essa contribuição é de 1,5% sobre o valor total da folha de pagamento dos empregados e avulsos que prestam serviços para empresas comerciais, mensalmente.

SENAI

O SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) tem como diretriz principal promover a educação profissional por meio de programas de aprendizagem, a fim de desenvolver o setor industrial.

A contribuição vinculada a esse órgão corresponde a 1% sobre o valor total das remunerações pagas pelas empresas do setor industrial aos seus empregados.

Considerando se tratar de uma contribuição vinculada à folha de pagamento, a sua incidência também é mensal.

SESI

As mesmas empresas que contribuem para o SENAI têm a obrigação de contribuir com o SESI (Serviço Social da Indústria).

Os valores arrecadados são utilizados para a organização e a administração de escolas de aprendizagem industrial, de transporte e de comunicações.

As empresas contribuintes devem destinar 1,5% para o SESI, sendo esse percentual incidente sobre o total das folhas de pagamento de seus empregados e avulsos durante o mês.

SEBRAE

O encargo social destinado ao SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas) tem como objetivo incentivar programas de apoio ao desenvolvimento das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (EPP).

As mesmas empresas que contribuem para o SESI/SENAI e para o SESC/SENAC deverão contribuir também para o SEBRAE.

INCRA

Com a instituição do Serviço Social Rural em 1955 e o seu estabelecimento em 1970, foi criada também a contribuição para o INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária).

As empresas obrigadas a fazerem essa contribuição estão relacionadas no art. 2º do Decreto-Lei nº 1.146/70, que inclui as indústrias de cana-de-açúcar, de laticínios, de uva, de extração e beneficiamento de fibras vegetais e descaroçamento de algodão, dentre outras.

A alíquota, nesse caso, é de 2,5% para as empresas mencionadas no referido dispositivo legal, calculada sobre a folha de pagamento mensal.

Há, ainda, uma contribuição adicional de 0,2% sobre o total da remuneração paga pelas empresas de qualquer setor da economia aos seus empregados.

No entanto, há algumas exceções: cartórios, entidades filantrópicas, órgãos federais, estaduais e municipais do Poder Público e empresas de trabalho temporário.

Enfim, cabe ressaltar que as empresas que contribuem para o INCRA estão isentas de contribuir para o SESI/SENAI e para o SESC/SEBRAE.

Repouso Semanal Remunerado

Todos os trabalhadores têm direito a receber o Repouso Semanal Remunerado (RSR), de acordo com as regras gerais da CLT (Constituição das Leis Trabalhista).

Isso significa que o trabalhador tem o direito de descansar pelo menos um dia durante a semana e receber por esse dia não trabalhado, desde que cumpra integralmente a sua jornada semanal.

Para empresas cujos empregados recebem o salário mensalmente, o valor correspondente ao RSR é pago de forma integral, na folha de pagamento.

Já no caso de empregados que recebem por hora ou por dia, o pagamento é feito de acordo com a sua jornada de trabalho.

Para efetuar este cálculo, todas as horas normais ou todos os dias trabalhados no período de um mês deverão ser somados. O resultado da soma deverá ser dividido pelo número de dias úteis, incluindo o sábado, e multiplicado pelo número de domingos e feriados do mês.

O resultado do cálculo acima é multiplicado pelo valor da hora normal, para se estabelecer o valor mensal a ser recebido pelo trabalhador a título de Repouso Semanal Remunerado.

Por exemplo: se o empregado que recebe por dia de trabalhou exerceu as suas atividades durante 16 dias em um mês de 22 dias úteis (incluindo os sábados), cujo valor do dia de trabalho é R$ 25,00, o cálculo a ser feito será o seguinte: [(16 / 22) x 08] x 25,00 = R$ 145,45.

Férias + 1/3 Constitucional

O trabalhador tem o direito de tirar férias no período de 30 dias, após um ano de trabalho. Esse período de descanso, assim como os meses trabalhados, também é remunerado.

A remuneração ao trabalhador que tira férias é paga antecipadamente, incluindo o percentual do 1/3 constitucional, que corresponde ao valor de 1/3 da soma do valor dos dias das férias, acrescido dos reflexos ou médias apurados.

Sobre os valores pagos a título de férias e 1/3 constitucional, são retidos, pelo empregador, os impostos que citamos acima (INSS, FGTS, etc.).

Finalmente, é importante lembrar que os impostos serão retidos de forma proporcional aos dias de férias do mês.

13º Salário

O 13º salário, que antigamente era conhecido como gratificação natalina, consiste em um salário que o trabalhador recebe a mais pelo ano de trabalho.

A sua previsão é constitucional e garante que todos os trabalhadores deverão recebê-lo, sejam eles urbanos ou rurais, incluindo o trabalhador doméstico e o avulso, a partir de 15 dias de serviço.

O valor do 13º salário a ser recebido pelo empregado será proporcional ao seu tempo de serviço no ano corrente, calculado sobre o salário recebido no mês de dezembro.

O empregador poderá efetuar o pagamento em 02 parcelas, sendo que a primeira deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda parcela, impreterivelmente, até o dia 20 de dezembro.

Quanto à tributação, o 13º salário será descontado do INSS e do imposto de renda da seguinte forma: incidirão e serão devidos no pagamento da segunda parcela, quitada em dezembro, ou na rescisão do contrato de trabalho.

Auxílio-doença

O auxílio-doença é um benefício concedido ao trabalhador que precisa se ausentar do trabalho em razão de doença ou acidente, por mais de 15 dias, devidamente comprovado por meio de perícia médica realizada junto ao INSS.

Durante os 15 primeiros dias de afastamento do empregado, caberá ao empregador a responsabilidade de pagar o seu salário. Passado esse prazo, a responsabilidade de pagamento do salário do empregado passará a ser do INSS.

Sobre o valor do salário pago a título de auxílio-doença, é descontada a taxa de 1,9% do valor da folha de pagamento.

Salário-família

Outra contribuição a que o empregador deve estar atento, ao calcular a folha de pagamento, é o salário-família. Ele é devido a trabalhadores de baixa renda, que tenham filhos de até 14 anos ou inválidos, independentemente da idade.

O pagamento é feito de acordo com a faixa salarial do empregado, conforme abaixo:

R$ 44,09 para remuneração até R$ 859,89;

R$ 31,07 para remuneração entre R$ 859,89 e R$ 1.292,43.

Licença maternidade e paternidade

Em caso de gravidez de funcionárias, elas têm direito à licença maternidade, prevista na legislação trabalhista, de até 120 dias contados do nascimento da criança.

Enquanto para os pais, há a licença paternidade, que é de 05 dias contados da data do nascimento.

Durante essas licenças, os funcionários beneficiados continuam recebendo os seus salários normalmente, sem descontos, com exceção da dedução do INSS para o salário pago durante a licença maternidade.

Para o recolhimento e a dedução dos tributos vinculados à folha de pagamento e administrados pela Receita Federal, como o imposto de renda e o FGTS, o empregador deverá obedecer à agenda tributária prevista no site desse órgão.

A verificação deverá ser mensal, tendo em vista que a Receita Federal libera, nessa periodicidade, o calendário do mês subsequente.

Em relação ao INSS, o recolhimento deve ser feito até o dia 10 de cada mês. Quanto ao salário dos empregados, as empresas devem se organizar e planejar para liberar o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte ao qual se refere a remuneração.

O que é o Programa Empresa Cidadã?

O Programa Empresa Cidadã tem como objetivo prorrogar por 60 dias a licença maternidade e por mais 15 dias a licença paternidade. Ele foi criado em 2008 pela Lei 11.770 e a sua regulamentação se deu com o Decreto 7.052 de 2009.

O Programa determina que, para as empresas cadastradas, as mães funcionárias que tirarem licença maternidade poderão se ausentar por até 180 dias, enquanto os pais funcionários poderão tirar licença paternidade de até 20 dias.

Para conseguir esse benefício, a empregada deverá solicitá-lo até o final do primeiro mês seguinte ao parto e o seu início se dá imediatamente após o término da licença maternidade tradicional de 120 dias.

Quanto aos funcionários que pretendem se beneficiar a licença paternidade de 20 dias, esta deverá ser requerida no prazo de 02 dias úteis contados da data do parto, com a comprovação, pelo empregado, de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade.

Em casos de adoção ou aquisição de guarda judicial para fins de adoção, os empregados terão direito à licença maternidade ou paternidade por 60 dias para crianças de até 01 ano de idade; de 30 dias para crianças entre 01 e 04 anos; e de 15 dias para crianças que tenham entre 04 e 08 anos de idade.

As empresas que se interessarem em aderir ao programa devem fazê-lo por meio do Atendimento Virtual (e-CAC). O cancelamento dessa adesão poderá ser feito a qualquer momento.

Vale lembrar que, durante o período de licença maternidade, paternidade ou licença ao adotante, os empregados terão direito à remuneração normal, sem descontos de dias não trabalhados.

Durante o período legal previsto de 120 dias para maternidade e 05 dias para paternidade, o pagamento é realizado pelo INSS, enquanto o salário correspondente à prorrogação fica por conta do empregador.

Por que se tornar uma empresa cidadã?

Além dos benefícios aos empregados, o Programa Empresa Cidadã oferece também vantagens para as empresas cadastradas.

Nesse sentido, é concedido à empresa cidadã o direito de deduzir, do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ), o valor total da remuneração da empregada pago durante a prorrogação da sua licença maternidade.

No entanto, é importante saber que essa dedução somente será permitida para empresas que têm tributação sobre o lucro real. As demais empresas, que declaram o lucro presumido ou são optantes do Simples Nacional, poderão aderir ao programa, mas não terão esse benefício.

Conhecer os encargos vinculados à folha de pagamento dos funcionários é de extrema importância para determinar os custos que cada empregado representa para o empregador.

Por meio desse conhecimento, as empresas contratantes poderão fazer uma estimativa de gastos com a demissão ou a contratação de um novo funcionário. Além disso, terão a capacidade de estimar as suas receitas durante o ano que se inicia e preparar as metas e as estratégias do setor financeiro e de sua contabilidade.

Fonte: Xerpa

MEI – Quais as obrigações possui com seus funcionários?

Quando os negócios começam a prosperar, é hora de contar com mais braços para que a demanda de serviços seja feita sem atrasos. Toda empresa precisa de funcionários, e para o MEI não é diferente.

Por lei, o MEI pode contratar um funcionário que deve receber um salário mínimo ou o valor do piso salarial da categoria. Mas quando a possibilidade de contratação finalmente aparece, algumas dúvidas começam a surgir.

Afinal, quais são as obrigações que o MEI possui com este funcionário e como a contratação deve ser feita?

Algumas obrigações para a contratação

INSS

Quando uma empresa realiza a contratação de funcionários é necessário que ela recolha um valor para o INSS através do GPS (Guia da Previdência Social). O MEI também precisa realizar essa contribuição e seu custo é de 11% sobre o salário do funcionário. Desses 11%, 3% é pago pelo MEI e 8% é descontado do salário pago para o funcionário.

Exemplo: Considerando que o MEI pague o salário mínimo vigente para o seu funcionário, o valor a ser contribuído para o INSS será de R$103.07, onde R$ 30.92 é pago pelo MEI e R$ 72.15 descontado do funcionário.

FGTS

Além dos 3% para a Previdência, o MEI deve arcar mensalmente com o valor de FGTS, que é de 8% sobre o salário do empregado.

PIS

O MEI deve cadastrar seu funcionário no PIS (Programa de Integração Social) para que ele possa receber o Abono Salarial. O cadastro pode ser feito através da internet, em agências da Caixa Econômica Federal ou em lote, quando a empresa possuir muitos funcionários. Para saber como realizar o cadastro do seu empregado, acesse o site da Caixa Econômica Federal.

RAIS

Empresas que possuem funcionários devem apresentar a RAIZ – Relação Anual de Empregados

Quais documentos são necessários para contratar?

Para contratar um funcionário, o MEI deve solicitar os seguintes documentos:

Carteira de Trabalho: Para registrar a contratação

Certificado Militar – Comprova a quitação do serviço militar (para os maiores de 18 anos);

Certidão de Casamento e de Nascimento – Através deste documento é possível comprovar os dados pessoas, da família e dependentes;

Declaração de dependentes para fins de Imposto de Renda na fonte;

Atestado Médico Admissional;

Declaração de rejeição ou de requisição do vale transporte;

RG, CPF, cartão PIS (no caso do funcionário já possuir)

Obrigações com o funcionário

Além do salário, o MEI deve realizar todas as exigências trabalhistas para contratar um empregado, ou seja, pagar e fornecer férias, horas extras e o 13* salário.

Fonte: Qipu

Registrato - Extrato do Registro de Informações no Banco Central

O Registrato – Extrato do Registro de Informações no Banco Central – é um sistema que fornece gratuitamente pela internet informações disponíveis em dois cadastros:

- Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro - CCS: mostra todos os bancos com as quais o cliente possui algum relacionamento (como conta corrente e poupança). Saiba mais.

- Sistema de Informações de Crédito - SCR: contém informações do conjunto dos empréstimos, financiamentos e outras modalidades de crédito que o cliente tiver obtido em cada instituição financeira, acima de R$ 200,00 (duzentos reais). Saiba mais.

Assim, o usuário tem acesso a relatórios que o ajudam a ter maior controle sobre sua vida financeira. As informações do cliente só podem ser consultadas por ele mesmo ou por quem ele autorizar.

Embora os relatórios do Registrato sejam produzidos pelo Banco Central, os dados apresentados são de inteira responsabilidade das instituições financeiras.

Para mais informações sobre o Registrato, consulte a página de perguntas frequentes.

Link do vídeo explicativo: https://www.youtube.com/watch?v=0Tr7qzgrWMM

Fonte: Banco Central do Brasil

Faça o que eu digo, não faça o que eu faço: Buffett é questionado por usar "contabilidade criativa"

Grande crítico das empresas que usam o método não-GAAP na divulgação de resultados, Buffett tem usado a mesma estratégia com a Berkshire Hathaway

SÃO PAULO - Se Warren Buffett faz uma análise ou dá um conselho sobre o mercado, todo investidor acaba

parando para ouvir, mas recentemente uma situação diferente chamou atenção com o megainvestidor no melhor estilo "faça o que eu digo, não faça o que eu faço". Bastante crítico das empresas que não usam as regras de divulgação de resultado, Buffett tem feito exatamente o que diz ser errado.

O GAAP (Generally Accepted Accounting Principles, na sigla em inglês), é o formato de divulgação de balanço requerido por todas as empresas públicas dos Estados Unidos, sendo que algumas companhias fogem desta "fórmula" para melhorar os números de seu resultado financeiro.

Buffett sempre reclamou de quem faz isso, apesar de também não ser um grande apoiador do GAAP. Em uma de suas mais recentes cartas para acionistas, ele diz que se tornou "comum para os diretores afirmarem a seus acionistas para ignorar certos itens de despesas que, na verdade, são todos muito reais".

Os analistas de Wall Street "também fazem seu papel nessa farsa, interpretando os falsos" lucros "ignorantes da compensação alimentados por gerentes", escreveu ele. "Talvez eles são cínicos, questionando a si mesmos que, como todo mundo está jogando o jogo, por que eles não devem ir junto com ele. Qualquer que seja o seu raciocínio, esses analistas são culpados por propagar números mentirosos que podem enganar os investidores", disse Buffett.

O megainvestidor também assinou o manifesto "Governance Principles" (Princípios de Governança, em tradução livre), que reuniu os principais líderes empresariais em julho de 2016, incluindo diretores do JPMorgan e da General Motors. Uma de suas recomendações de "bom senso" era que as empresas nunca deveriam usar métricas "não-GAAP".

No entanto, a Berkshire Hathaway usou métricas financeiras alternativas nos últimos três anos, com indicadores que são amplamente considerados "não-GAAP". Por conta disso, pela primeira vez, a SEC (Securities and Exchange Commission, na sigla em inglês) escreveu uma carta para o chefe financeiro da companhia, Marc Hamburgo, pedindo que a Berkshire volte a usar dados GAAP nos segmentos de manufatura, serviços e varejo. As informações são do portal MarketWatch.

Em uma de suas cartas aos acionistas, Buffett racionalizou este método: "apresentamos os dados desta maneira porque Charlie e eu acreditamos que os números ajustados refletem mais exatamente as verdadeiras despesas econômicas e os lucros dos negócios agregados na tabela do que os GAAP".

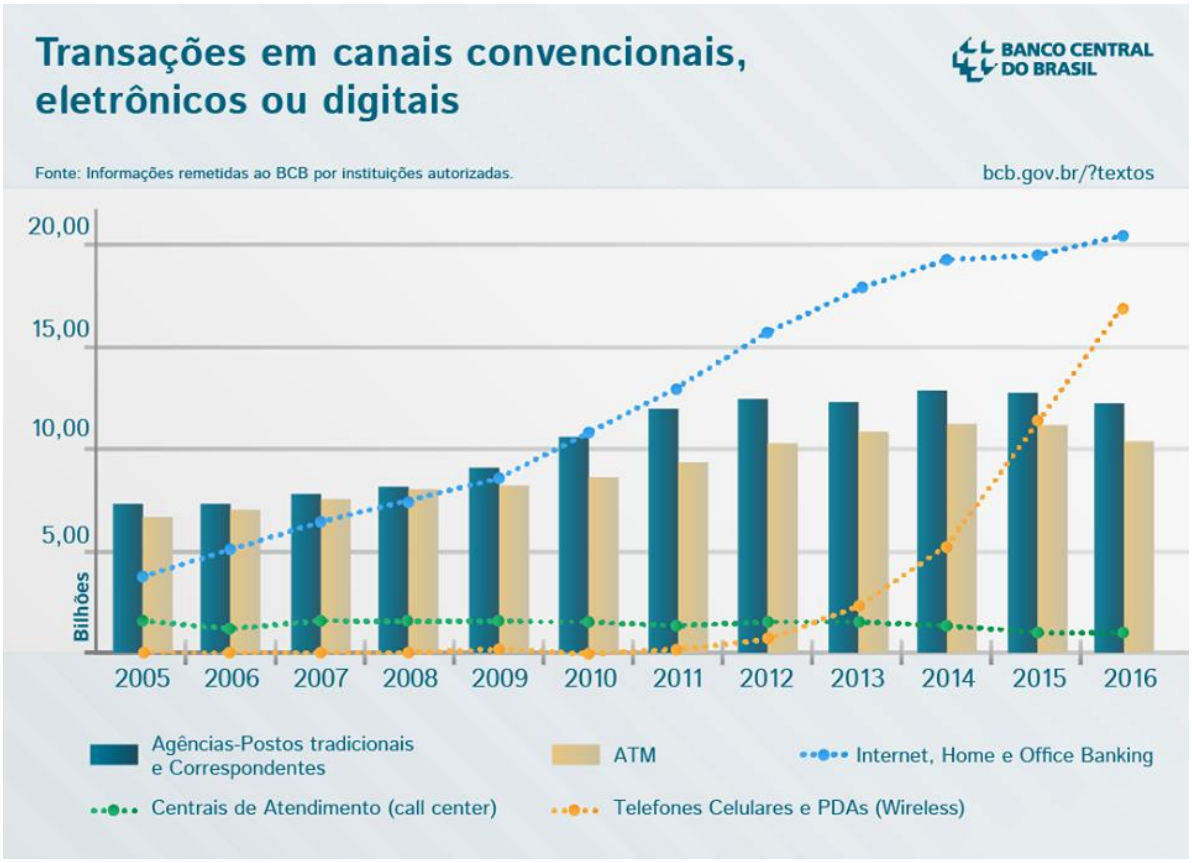
Hamburgo respondeu à SEC mostrando três anos de dados, detalhando o impacto em suas despesas operacionais GAAP em relação às despesas contábeis de aquisição que haviam sido excluídas dos resultados operacionais do segmento. Ele também disse à SEC que a empresa incluiria divulgações em futuros documentos que esclareceriam "que os lucros do segmento em discussão e análise da administração não incluem as despesas relacionadas à aquisição".

Nos últimos anos, Buffett usou diversas vezes termos "não-GAAP' no balanços da Berkshire. Em sua carta anual de 2013 ele disse que a "estranha" contabilidade GAAP que ele foi forçado a usar para o Grupo Marmon e as transações da Iscar Metals reduziram o valor contábil da empresa, mas aumentaram o "valor intrínseco". Em 2012 ele reclamou sobre a contabilidade "bizarra" de GAAP, que aumentou a diferença entre o valor contábil GAAP da empresa por ação e a medida de "valor intrínseco".

Fonte: Infomoney.

As pessoas estão utilizando mais tecnologias e serviços financeiros

A população está se tornando cada vez mais bancarizada e usa cada vez mais tecnologias digitais no acesso a serviços financeiros. O gráfico abaixo apresente, por exemplo, a evolução do uso da internet para acessar serviços bancários. Vale ressaltar que uma boa parcela do uso da internet se dá por meio de smartphones. Apesar das facilidade é sempre importante ter cuidado para diminuir as chances de fraudes com os seus dados bancários.



Gestão de Satisfação de Clientes: 5 passos para desenvolver um projeto de excelência + 1 dica bônus

Um projeto de Customer Experience Management, ou de gestão de satisfação de clientes, pede cautela, precisão e dedicação da empresa e precisa ser conduzido por meio de alguns passos

Se alguém lhe fizesse a pergunta: "Qual deve ser o maior foco de uma empresa para ela alcançar o sucesso?", o que você responderia? Se você viesse dos anos 60, provavelmente responderia "o produto ou serviço vendido". Mas por quê anos 60? Nessa época, o mundo dos negócios estava em transição.

O consumo de bens e serviços aumentava drasticamente e, com isso, a qualidade de tudo que era oferecido começou a cair, causando um grande desapontamento entre os consumidores. Com isso, os estudos relacionados ao comportamento do consumidor começaram a se aprofundar e, consequentemente, os estudos de pesquisa de satisfação de cliente, que tiveram um boom nos anos 80.

É nesse sentido que surge o chamado Customer Experience Management (CEM). Ele seria um conjunto de processos, métricas e estratégias utilizados pelas empresas para organizar e acompanhar mais de perto todas as interações entre ela e seus clientes. Sempre com o objetivo de otimizar essas interações e estabelecer relações de lealdade. Um projeto de CEM, ou de gestão de satisfação de clientes, pede cautela, precisão e dedicação da empresa e precisa ser conduzido por meio de alguns passos. Neste artigo, irei apresentar os seguintes passos:

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

#1 Gestão de Satisfação de Clientes: Crie uma identidade para seu projeto de CEM (Customer Experience Management);

#2 Gestão de Satisfação de Clientes: defina a jornada de seu cliente;

#3 Gestão de Satisfação de Clientes: divulgue os objetivos, metas e a metodologia do projeto;

#4 Gestão de Satisfação de Clientes: estabeleça uma rotina para acompanhar seu projeto;

#5 Gestão de Satisfação de Clientes: alinhe as metas do projeto aos benefícios

Crie uma identidade para seu projeto de CEM (Customer experience Management)

Primeiramente, crie seu projeto. E criar não se trata apenas de ter uma ideia e contar para sua equipe. Utilize sua criatividade ao máximo. Ative a equipe de design, de produção criativa, e façam um brainstorm para criar uma identidade para o projeto. Essa identidade irá ajudar todos da sua empresa a visualizá-lo, a compreender melhor do que ele se trata e isso, consequentemente, será o primeiro passo para todos apoiarem o projeto.

A materialização de uma ideia, por meio de um nome, uma logo, um slogan farão com que seu projeto não seja esquecido. A ideia passará a fazer parte constantemente das pautas das reuniões (como deve ser) e ainda será capaz de aumentar o buy-in da empresa. A Rack Space, por exemplo, possui como identidade a expressão “Fanatical Support” (Suporte Fanático). A Tracksale possui como lema a frase “Turn Customers Into Fans” (Transforme clientes em fãs).

Defina a jornada de seu cliente

Criada a identidade do projeto, você precisará entender o caminho do seu cliente. Definir a jornada do cliente é o primeiro passo para se colocar no lugar dele e entender o porquê de a Customer Experience ser algo tão importante para as empresas atualmente.

Pontue e analise todos os pontos de contato que seu cliente tem com a empresa, como o momento da compra, a ouvidoria pelo suporte técnico, o SAC, etc. Com isso definido, você poderá pontuar os melhores canais de comunicação e os momentos de monitoramento pelo seu projeto de CEM.

Experiência do cliente é priorizar a ação de melhorar a qualidade de vida de seu cliente em qualquer ponto de contato. Ele precisa se sentir melhor do que sentia antes independentemente de como ele interagiu com a empresa. Entender a jornada do cliente é muito importante para que tudo isso seja possível.

Pense na jornada do cliente de uma companhia aérea, por exemplo: o passageiro normalmente pesquisa diversos preços de passagens até encontrar a ideal. Esse momento de pesquisa e escolha já seria uma etapa da jornada. O momento de compra da passagem, do check-in e do voo em si são outras etapas. E todas elas, se a empresa julgar necessário, podem ter seu desempenho avaliado por meio de uma pesquisa de satisfação.

Divulgue os objetivos, as metas e a metodologia do projeto

Para que seu projeto dê certo, não deixe sua equipe de fora dele de maneira alguma! As pesquisas precisam estar claras para todos os colaboradores. Para isso, tente responder às seguintes perguntas e utilize as respostas como base para ajudá-lo a realizar o onboarding com a equipe:

Como as pesquisas estão sendo realizadas?

Como a empresa irá acompanhar a Experiência do Cliente?

Qual a metodologia utilizada?

O que você quer alcançar com o projeto?

É necessário alinhar a satisfação de seus clientes ao crescimento rentável da empresa, bem como promovê-la para que seus clientes recomendem sua empresa ainda mais. Tudo isso deve fazer parte da definição de seus objetivos com o projeto de CEM. Correlacionar satisfação e crescimento é o objetivo de todas as empresas. O Net Promoter Score, por exemplo, é uma metodologia que já nasceu com essa premissa.

Criada por Fred Reichheld, o Net Promoter Score é uma métrica sustentada por uma única pergunta (no máximo duas, se a empresa julgar necessário): “Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria nossa empresa a um amigo ou colega?”. Os clientes que dão notas de 0 a 6 são chamados de detratores, os que dão 6 e 7 são chamados de neutros e os que dão 9 e 10 são chamados de promotores. Obtém-se o NPS subtraindo a porcentagem de promotores pela de detratores.

Os detratores representam aqueles clientes que não obtiveram melhoria em sua qualidade de vida após comprar com a empresa. Eles não recomendariam a empresa em hipótese alguma. Os neutros seriam, de certa forma, aqueles que ficam “em cima do muro”.

Compram com a empresa somente quando julgam necessário e não são tão leais a ela. Os promotores são os fãs, vestem a camisa da empresa e são leais a ela, recomendando-a sempre que possível. São neles que você deve direcionar suas forças, pois eles irão trazer mais receita e um fator de Customer Loyalty mais aprimorado para sua empresa. (Isso não quer dizer que você deve ignorar os neutros e detratores. Procure alternativas e estratégias para evitá-los e transformar os já existentes em promotores!)

Especialista em lealdade de cliente, Fred Reichheld apresenta dados comprovados de que o NPS está diretamente vinculado aos dados econômicas do empresa. Com os resultados obtidos, a empresa é capaz de crescer financeiramente. Ficou interessado em aplicar o NPS em sua empresa? Leia nosso artigo completo sobre a métrica aqui!

Com a definição dos objetivos e das metas do projeto, você deverá realizar o treinamento das métricas com a equipe, disseminando a cultura do projeto por toda a empresa. Para desenvolver um projeto de gestão de satisfação de clientes, é necessário também criar um time focado totalmente nesse projeto, uma equipe de Customer Success, por exemplo.

Se você seguiu os três primeiros passos, o seu projeto já deve estar pronto para ser implementado e começar a gerar frutos.

Estabeleça uma rotina para acompanhar seu projeto

Não adianta criar um projeto com métricas de satisfação de clientes se você não assumir o compromisso de acompanhá-las periodicamente. As métricas poderão ser o gatilho para a implantação de mudanças na sua empresa. Por isso, estabelecer uma rotina de monitoramento é importante. Uma sugestão é colocar uma televisão mostrando o acompanhamento da métrica em tempo real para todas as equipes. Essas ações irão ajudar a colocar essas métricas como tópicos das principais reuniões de diretorias e de áreas.

Defina um fluxo de gestão, com divulgação interna dos dados e informações monitorados e reuniões frequentes, sejam elas semanais, quinzenais ou mensais (nunca em períodos maiores do que um mês). A frequência irá depender do ritmo em que as mudanças forem incorporadas.

Informe os colaboradores que tiveram feedback positivo. Fale dos clientes que os elogiaram para que eles se sintam mais motivados e valorizados. Ações como essas ajudam a divulgar o projeto, aumentar o buy-in e fazer com que as equipes saibam que elas possuem o poder de transformação da Experiência do Cliente. E que isso é fundamental para que as mudanças sejam feitas dentro da empresa.

Alinhe as metas do projeto aos benefícios

Alinhar o exercício de seu projeto ao Programa de Participação de Lucros (PLR), por exemplo, é algo interessante e recomendado. Atrelar benefícios ao cumprimento das estratégias de CEM podem trazer bons resultados para o processo de crescimento da empresa. Isso ajuda a motivar a equipe e a harmonizar os objetivos e funções de todos os colaboradores.

Mas lembre-se: os passos anteriores devem primeiramente ser seguidos com maestria! Somente após os primeiros seis meses, ou após o primeiro ano de projeto, que você deve alinhá-lo com a PLR dos funcionários.

O projeto deve ter solidez, pois somente dessa maneira, toda a equipe terá compreendido seu propósito e desenvolvido uma confiança nele para então trabalhar com isso em mente. Benefícios “sem sentido” só irão trazer atritos para dentro de sua empresa.

BOLETIM – PROCESSUS – 2ª QUINZENA – MARÇO/2017

Fechar o Loop é, sem dúvida, uma das ações mais importante para o sucesso de um projeto de CEM. Mais do que entender a jornada do cliente, essa é a melhor ação para se sentir "na pele" de seu cliente.

O Fechamento de Loop é o processo de tratativa do cliente, é a maneira como você irá lidar com o problema apresentado por ele em relação à sua empresa e como irá solucioná-lo. Ele também é uma ação para agradecer pela resposta e mostrar que a empresa tem uma preocupação em melhorar os serviços.

Você pode realizar esse procedimento através de feedbacks recebidos por meio do NPS, como apresentamos aqui, como também os do Reclame Aqui, SAC, das redes sociais da empresa, etc.

Isso deve ser feito o mais ágil e pontual possível, para que o cliente realmente sinta que você está disposto a escutá-lo e ajudá-lo. E isso será um momento importante para que ele decida se você é uma empresa com que vale a pena continuar se relacionando ou não.

Em nosso artigo sobre o tema, apresentamos os principais tópicos para desenvolver seu Fechamento de Loop:

Ouça o seu cliente. Empatizar com ele é o primeiro passo para a realização de um fechamento de Loop consistente e que traga resultados;

Escolha um canal de comunicação com seu cliente em que ele se sinta à vontade para expor seu problema;

Não ande em volta do problema e faça o cliente perder seu tempo. Resolva-o!

Não encerre a interação quando o problema for resolvido. Continue acompanhando seu cliente de perto e reforça o relacionamento dele com a empresa. Por exemplo, você pode entrar em contato com ele uma semana depois para saber se ele ficou satisfeito com a resolução.

Você pode fazer optar para que os diretores sejam responsáveis por fechar alguns loops ou até o CEO. Eles irão entrar em contato com o cliente para entender sua dor e isso ainda irá trazer mais credibilidade a sua empresa.

Na Tracksale, nossos especialistas ensinam como fechar um loop com excelência e otimizar o relacionamento com seus clientes no curso Fechamento do Loop, da Universidade Tracksale. Aproveite a oportunidade e faça sua inscrição!

Concluindo

Para que você tenha uma divisão concreta e pontual de funções e objetivos com seu projeto, o primeiro passo é ter uma equipe preparada e uma ferramenta de gestão à altura. Implantar uma pesquisa de satisfação e dar a ela a devida importância e periodicidade de monitoramento é fundamental para que as empresas comecem a se organizar em direção ao foco no cliente.

Quando a pesquisa começa a ser feita e os dados começam a entrar, isso se tornará um gatilho para que as pessoas se envolvam com o tema. Ela mudará o foco da equipe, que antes era o produto ou o serviço, para se tornar Customer Centric.

Fonte: Administradores.

TIAGO BORGES
COORDENADOR DOS CURSOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E GESTÃO FINANCEIRA

FACULDADE PROCESSUS