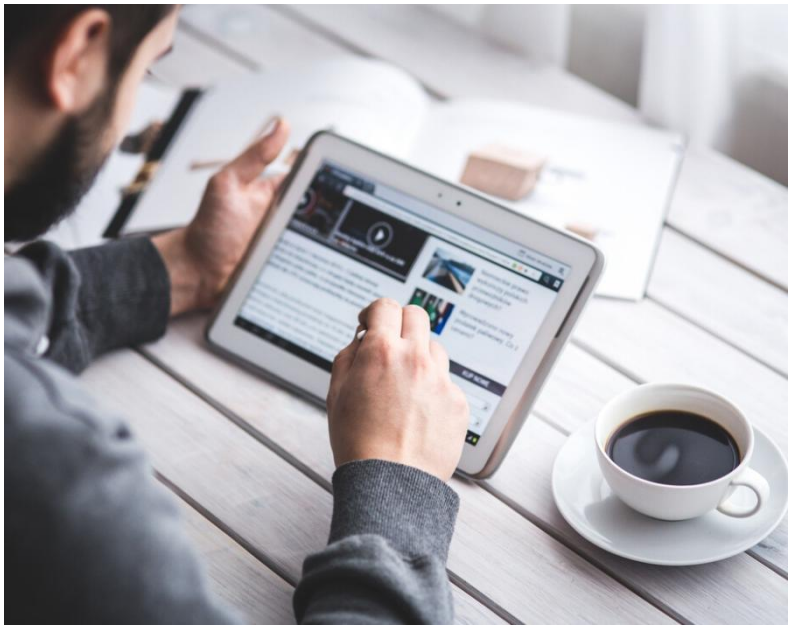
Planemp
Contabilidade e Assessoria Empresarial

INFORMATIVO- PLANEMP CONTABILIDADE E ASSESSORIA EMPRESARIAL

FEVEREIRO. 2022, EDIÇÃO 06



INSTITUCIONAL

A **Planemp Contabilidade e Assessoria Empresarial** é focada na terceirização das rotinas contábeis e administrativas-financeiras para pequenas e médias empresas, através da atuação personalizada.

Como empresa especialista no segmento, mantemos equipe integrada e atualizada, para o desenvolvimento das rotinas de contabilidade e controladoria, apuração e revisão fiscal-tributária, rotinas de departamento de pessoal, rotinas da área administrativa e, ainda, rotinas da área financeira. Contratando nossos serviços, as empresas podem se dedicar exclusivamente ao seu propósito, deixando para nós as rotinas em questão.

• **BPO Contabilidade** – terceirização completa das rotinas de apuração fiscal, rotinas de pessoal e de contabilidade;
• **BPO Financeiro –** terceirização personalizada do financeiro, desde o agendamento dos compromissos, passando pela elaboração de relatórios financeiros e de resultado, até a projeção e análise do fluxo de caixa;

NOTÍCIAS

Liberado o envio de remunerações de janeiro/2022 para o MEI

Resolução do CGSN prevê recolhimento unificado de Contribuição Previdenciária e FGTS via DAE gerado pelo eSocial a partir da competência janeiro/2022. Os Microempreendedores individuais (MEI) que possuam empregados já podem enviar eventos de remuneração mensal que ocorrerem dentro do mês de janeiro, pois, o eSocial está preparado para realizar o recolhimento unificado de FGTS e Contribuição Previdenciária (CP) via DAE. A partir dessa competência, o recolhimento de FGTS Mensal ocorrerá juntamente com o recolhimento do INSS (Contribuição Previdenciária) no DAE gerado após o fechamento da folha. Nos casos de desligamentos que não geram direito ao saque do FGTS (como ocorre nos pedidos de demissão), o valor do FGTS sobre a rescisão também será incluído no DAE Mensal.
Fonte: Gov.br

Dispensa de realização de exame na volta do afastamento por maternidade

Desde 03 de janeiro de 2022, entrou em vigor o novo texto da Norma Regulamentadora – NR 07, que estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) nas empresas, com o objetivo de proteger e preservar a saúde dos empregados, como por exemplo, em caso de afastamento por maternidade. E de acordo com o novo texto, as empregadas estão dispensadas da realização do exame de retorno ao trabalho em caso de parto.
Fonte: Legalmatic

Liberado o envio de eventos de folha para o eSocial

Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, publicada em 20/01/2022, reajustou salários de contribuição, além de benefícios e demais valores da Previdência, dentre eles o salário-família. Empregadores já podem transmitir folhas de pagamento de janeiro/2022. A Portaria em questão, divulga a tabela de faixas para atribuição de alíquotas previdenciárias, bem como, limite de salários de contribuição ao INSS, além de reajustar os benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e os demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS.
Fonte: Gov.br

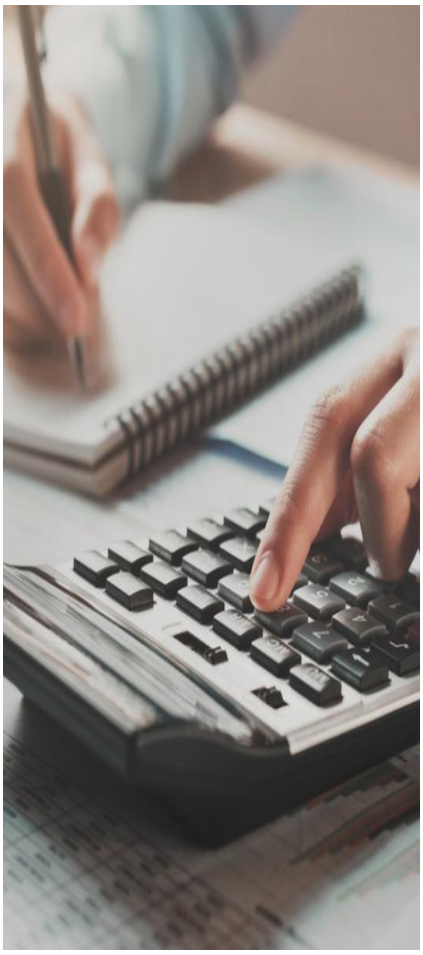
Associação de indústrias questiona no STF cobrança do Difal em 2022

Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) pretende que o STF suspenda os efeitos da Lei Complementar 190/2022, que regula o Difal, e dê interpretação conforme a Constituição para que os estados possam cobrar o tributo apenas em 2023. Em fevereiro do último ano, o STF decidiu que é inconstitucional estabelecer o Difal por meio de ato administrativo, como vinha sendo feito até então. Em dezembro, o Congresso aprovou a lei complementar para corrigir o problema, mas a sanção só ocorreu no último dia 5/1. A Abimaq argumenta que é necessário obedecer ao princípio constitucional da anterioridade anual ou geral, segundo o qual uma lei que institui ou aumenta o valor de um imposto só pode produzir efeitos no ano seguinte ao de sua publicação. A Constituição também prevê a anterioridade nonagesimal, ou seja, o prazo de 90 dias para a exigência do tributo.
Fonte: Contábeis

LGPD: multas por violação devem ter efeito retroativo

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) deve aplicar multas com efeito retroativo para quem descumpriu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). As penalidades podem ser aplicadas para casos ocorridos a partir de agosto, quando as sanções administrativas passaram a vigorar. A multa por descumprimento da LGPD pode chegar a 2% do faturamento, limitado ao teto de R$ 50 milhões, até a interrupção da atividade corporativa.
Fonte: Contábeis

FISCAL - TRIBUTÁRIO



Melhore o fluxo de caixa da sua empresa com a Revisão Tributária

Para permanecer competitiva no mercado, bem como, manter o fluxo de caixa sadio – não só, mas, especialmente em momentos de crise econômica - é necessário que as empresas permaneçam atualizadas com a legislação vigente e trabalhem com profissionais qualificados visando não perder nenhuma das oportunidades criadas pelas constantes alterações nas leis, gerando assim, uma maior economia tributária.

Pensando em auxiliar nossos clientes, sempre em busca de resultados positivos, respeitando a legislação brasileira, oferecemos o trabalho de recuperação tributária administrativa, ideal para empresas que desejam revisar o recolhimento dos tributos à que estão sujeitas sem qualquer custo.

Buscamos créditos decorrentes de tributos federais, estaduais e municipais, através de auditoria de impostos e procedimentos, dentre eles, podemos destacar:

- Revisão dos créditos admissíveis de PIS-COFINS no sistema não cumulativo;
- Revisão de NCM, para melhor enquadramento no tocante ao IPI;
- Revisão de Recolhimentos de ICMS-ST, a fim de identificar base presumida maior do que a base praticada; e,
- Revisão da incidência do INSS sobre verbas indenizatórias, benefícios em coparticipação, prêmios/bônus;

Temos certeza que podemos encontrar muitos valores de tributos que podem ser recuperados, especialmente em razão de recentes decisões do STJ e de direcionamento da PGFN, p.ex., no tocante ao 'alargamento' do conceito de insumos para efeitos do PIS-COFINS não cumulativo.

O entendimento atual considera a 'essencialidade' do insumo para o desenvolvimento das atividades da empresa e, com isso, a possibilidade de identificação e aproveitamento de créditos percebeu um aumento considerável. Para embasar essa tomada de créditos, preparamos 'laudos' técnicos sobre a essencialidade, para que possam – se for o caso – serem apresentados para as autoridades fiscais.

Também preparamos cálculos sobre a 'Exclusão do ICMS da Base de Cálculo do PIS-COFINS', conforme julgamento de Mai/2021 do STF, entre outros. Entre em contato conosco, oferecemos análise gratuita das possíveis oportunidades que eventualmente sua empresa pode estar perdendo.

PESSOAL-

PREVIDENCIÁRIO

Planejamento Previdenciário

O planejamento previdenciário trata-se de um estudo, de uma análise aprofundada das possibilidades que o contribuinte tem para se aposentar, levando em conta seu perfil e histórico de contribuições.

Essa análise tem como objetivo determinar o melhor momento para solicitar a concessão de aposentadoria, ou, se ainda não for o momento, quando será, indicando assim, por quanto tempo deverá contribuir ao INSS e por quais valores.

Esse planejamento também analisa a possibilidade de se aposentar pela regra anterior, bem como, pelas regras de transição atuais e também na regra atual trazida pela reforma da previdência em 2019.

Dessa forma, o planejamento previdenciário é um serviço que permite ao contribuinte não apenas saber qual o maior benefício do INSS a ser alcançado, mas, principalmente a sua melhor aposentadoria.

Através do estudo minucioso do perfil e histórico do filiado, é possível cruzar os dados da Previdência Social e traçar estratégias para fazer com que o caminho percorrido pelo contribuinte até a sua aposentadoria seja o mais rápido e menos custoso possível.

Para que serve o planejamento previdenciário?

O objetivo do planejamento previdenciário é permitir que o contribuinte encontre o melhor benefício e a melhor forma de se aposentar de acordo com o seu histórico de contribuições e de seus objetivos para o futuro.

Permitindo ainda, determinar qual o melhor custo benefício no tocante ao valor de contribuição e periodicidade para alcançar o benefício desejado.

Esse estudo beneficia até mesmo quem já está aposentado, indicando se há espaço legal para revisão do valor recebido através do benefício concedido.

Benefícios do planejamento previdenciário

Com a análise especializada das contribuições efetivadas e futuras, são feitas projeções de acordo com a realidade do trabalhador e, considerando a evolução dos seus rendimentos mensais, pode-se chegar ao valor exato do salário de benefício futuro. Possibilitando assim, planejar uma aposentadoria mensal mais elevada.

Pode ter ocorrido por parte do INSS, o registro incorreto de alguma ou algumas contribuições e, com isso, quando da concessão da aposentadoria, podem estar faltando dados importantes para o cálculo do benefício, refletindo em seu valor.

Assim, um bom plano previdenciário comporta a revisão de dados importantes para o cálculo do benefício que podem não ter sido considerados pelo INSS e, consequentemente, podem levar a um salário de benefício mais vantajoso; e, por outro lado, diante desse estudo, é possível planejar a redução das contribuições, conforme o caso, visando a melhor relação entre pagamento do INSS e salário de benefício.

Como dito, o planejamento previdenciário é um serviço que permite ao contribuinte não apenas saber qual o maior benefício do INSS a ser alcançado, mas, principalmente a sua melhor aposentadoria.

Consulte um advogado para conhecer mais sobre o Planejamento Previdenciário e tire suas dúvidas.
Fonte: Letang Advogados

CONTABILIDADE-CONTROLADORIA

Controladoria: Por onde começar?

O retrato do Brasil é um cenário triste quando o assunto é mortalidade dos negócios. Segundo dados do IBGE, 22,8% das empresas não sobrevivem ao primeiro ano de funcionamento e 52,5% fecham antes de completar cinco anos.

A questão é que o encerramento dessas empresas envolve inúmeros fatores. Para o Sebrae, eles estão principalmente ligados diretamente à falta de planejamento, má gestão financeira e desconhecimento generalizado do setor de atuação.

Se você já entendeu a importância de adotar a controladoria na sua empresa mas não sabe por onde começar, saiba que em primeiro lugar é necessário estruturar um setor de controladoria, empregando pessoas especializadas em gestão administrativa e financeira.

Outra opção, que pode se revelar mais vantajosa, é contratar profissionais terceirizados de uma consultoria especializada. Eles terão muito mais vivência em casos como o seu, tendo uma rede de apoio que se revelará muito útil quando necessário. Além das partes mais importantes, uma opinião isenta e conhecimento de mercado para propor novas ideias.

E como será o trabalho na prática? Em primeiro lugar será realizado um raio-x da organização, com a verificação de todos os elementos mais importantes:

• Compreensão da estrutura da empresa, tanto organizacional como hierárquica: quais as principais áreas e quem são os profissionais que trabalham em cada uma delas.
• Identificação dos processos de cada setor: mapeando o funcionamento de departamentos como Administração, Vendas, Recursos Humanos, Finanças e Produção.
• Avaliação dos produtos e serviços oferecidos: verificando se eles estão adequados ao mercado, qual a sua rentabilidade e importância dentro da empresa.
• Análise das tecnologias utilizadas: com a transformação digital, é mandatório adotar as melhores tecnologias financeiras, de comunicação e administrativas. Elas são determinantes para um melhor controle e gestão das atividades.

Outra atividade essencial é a reestruturação das atividades contábeis e financeiras. Geralmente é necessária a troca dos sistemas utilizados, migrando para uma plataforma que provenha uma visão gerencial, automatize funções manuais e melhore a apuração de impostos.

Uma ferramenta importante para atingir os objetivos propostos na implantação da controladoria é o *Balanced Scorecard* (BSC). O nome vem da ideia de observar medidas estratégicas, além das medidas financeiras tradicionais, para obter uma visão mais equilibrada do desempenho da empresa.

Um estudo global da *Bain & Co* listou o BSC em quinto lugar entre as dez ferramentas de gerenciamento mais utilizadas em todo o mundo. O *Balanced Scorecard* também foi selecionado pela *Harvard* como uma das ideias de negócios mais influentes dos últimos 75 anos.

Dividida em quatro perspectivas: Financeira, Clientes, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento, na controladoria elas permitem alinhar estratégias.

Auxiliam na tomada de decisão, acompanhando as metas e o seu cumprimento. O que, no final do dia, é fundamental para alcançar objetivos de curto a longo prazo.

Um outro aliado importante é a realização de uma Gestão Estratégica de Custos. Essa ferramenta é capaz não só de mostrar todos custos dentro da empresa, mas também analisar os ciclos operacionais nos mais diversos setores.

Quais atividades agregam valor ao produto ou serviço prestados? A partir dessa análise, a redução de custos na empresa como um todo tem mais assertividade. Além de tornar a organização mais competitiva, por meio da valorização das atividades mais importantes, a ferramenta traz *feedbacks* econômicos.

Implementar a controladoria é sinônimo de inteligência e facilita a correção do rumo ao sugerir novas estratégias. Está nas suas mãos conduzir a organização para o futuro!

Fonte: Contábeis

BPO FINANCEIRO

Terceirização de Processos – BPO

Algumas pessoas até comentam, mas, poucas realmente têm ideia da complexidade legal brasileira. Num estudo recente (dados compilados pelo IBPT até 09/2020), se chegou a incrível marca de 6,4 milhões de normas editadas no Brasil, desde a Constituinte de 1988.

Só em matéria tributária, foram computadas 419.387 normas o que importa em 2,17 alterações por dia útil. A CF/88 ainda sofreu 16 emendas tributárias, onde foram criados inúmeros tributos e, só esses fatos, já justificam à contratação de pessoal especializado, mas, o problema é que, pessoal especializado custa caro e, as empresas iniciantes, pequenas e médias, regra geral não dispõe de recursos para 'montar essas equipes'.

A terceirização de processos de negócios (em inglês Business Process Outsourcing, ou apenas BPO), se mostra uma prática muito comum entre as empresas - inclusive as grandes - as quais, decidem se dedicar exclusivamente ao seu objeto social, deixando para terceiros especialistas, as atividades fiscais-tributárias e administrativas-financeiras, entre outras.

Há muitas vantagens nessa prática, pois, os escritórios especializados acabam concentrando pessoal dedicado que pode entregar os serviços necessários - de contabilidade, apuração e revisão fiscal-tributária, rotinas de departamento de pessoal, rotinas da área administrativa como elaboração de orçamentos e compras e ainda, rotinas da área financeira, desde a aprovação de crédito, até as rotinas de agendamento-pagamento e elaboração de relatórios gerenciais - mantendo os profissionais da empresa contratante, focados no desenvolvimento das rotinas que geram receita para a empresa.

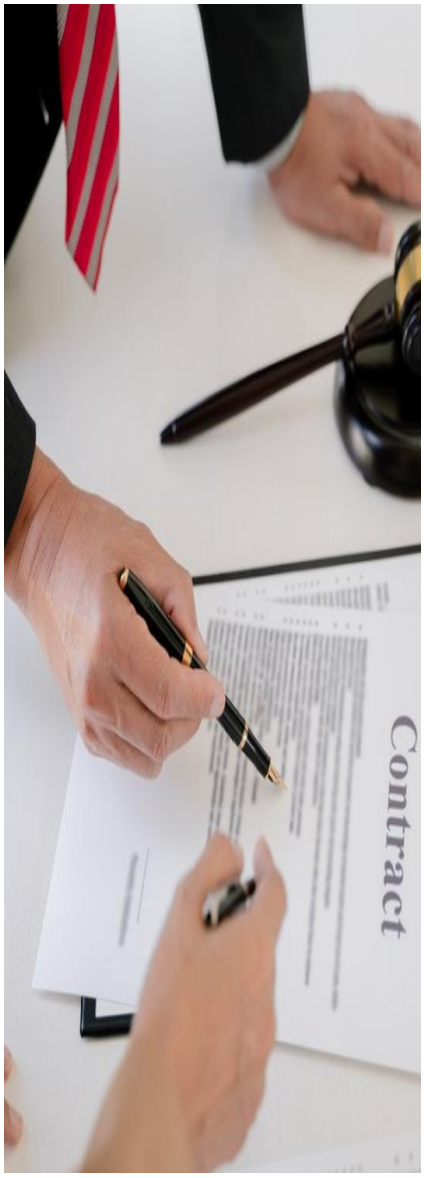
O conceito de BPO não é novo mas, ganhou força com a popularização da internet, pois, ficou muito mais ágil e abrangente, passando da terceirização de processos simples, para os mais complexos de forma remota.
Regra geral, integram o BPO aquelas atividades que não são essenciais ou que não geram lucro para as empresas, assim, são terceirizadas as atividades burocráticas e não alinhadas com suas atividades principais, possibilitando que a empresa possa se dedicar internamente, somente àquelas atividades que geram receitas.

No Brasil, além de se dedicar à geração de receita, se não buscarem uma solução de 'BPO', as empresas acabam precisando investir em pessoal, equipamentos e ferramentas tecnológicas que lhes permitam cumprir com as obrigações fiscais e, para as pequenas e médias empresas tais investimentos são proibitivos.

Assim, além de o valor a ser investido ser absolutamente maior do que o valor a ser dispendido com a contratação desses determinados serviços, é necessário investir na atualização do pessoal dedicado, fazendo com que a empresa dirija esforços para uma área que não faz parte de seu objetivo de negócios.

Com equipe treinada e atualizada, nas atividades de contabilidade, de rotinas de pessoal, de rotinas administrativas-financeiras, entre outras, é apresentar não só as atividades básicas, mas, através da expertise adquirida com outras empresas, relatórios personalizados, que colaboram com as boas práticas de gestão das empresas clientes.

CONSULTORIA LEGAL



Mudanças trabalhistas nas PMEs: 5 pontos de atenção em 2022

1. Afastamento das empregadas grávidas do trabalho presencial

A Lei nº. 14.151/2021 dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a pandemia da Covid-19.

A norma determina que, enquanto durar a pandemia, sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante ficará à disposição do empregador para exercer tarefas em domicílio, trabalho remoto, teletrabalho, homeoffice ou outra forma de trabalho à distância, mas que é proibida a prestação de serviços de forma presencial.

Considerando que não há perspectiva futura de fim da vigência da mencionada Lei nº. 14.151/2021, os empregadores devem permanecer cautelosos em 2022 para a determinação de afastamento imediato das empregadas grávidas do trabalho presencial. Por outro lado, para as atividades em que não for possível executar as tarefas remotamente, a gestante poderá ser direcionada para receber auxílio do INSS, na forma de inúmeros julgados.

2. Microempresas e de pequeno porte: fiscalização do ministério do trabalho

As microempresas e as de pequeno porte possuem um tratamento diferenciado em relação às demais, pelo fato de possuírem o direito à dupla visita.

Pelo critério da dupla visita, a fiscalização deve ocorrer em duas etapas. Na hipótese de verificar alguma irregularidade, o auditor fiscal do MTE não deve autuar e multar a empresa, mas orientar sobre o descumprimento da lei trabalhista e agendar uma nova data de visita para verificação da regularização da situação.

Esse direito permanece existindo, mas foi reduzido pela Portaria 396/2021, que excepciona condições nas quais o critério da dupla visita não deve ser aplicado. Ou seja, pode haver a autuação e multa já na primeira fiscalização, nos seguintes casos:

- Constatação de trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil;
- Atraso no pagamento de salários;
- Acidente de trabalho com afastamento do trabalhador superior a 15 dias, lesão permanecente ou fatal;
- Risco grave e iminente à segurança e saúde do trabalhador e
- Descumprimento de embargo ou interdição.

Os empregadores devem ponderar sobre essa importante Portaria, em especial para as hipóteses de atraso no pagamento de salários, muito comuns em tempos de crise econômica.

3. Lei Geral de Proteção de Dados

A Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, entrou em vigor no ano de 2020, mas em agosto de 2021 passou a ter eficácia plena, em razão da regulamentação da ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados), e aplicabilidade dos artigos 52, 53 e 54 da LGPD.

É verdade que o artigo 55-J da LGPD determina que deve haver normas, orientações e procedimentos simplificados e diferenciados para as microempresas e de pequeno porte. Contudo, essas orientações e regulamentações ainda não existem e a Lei está em pleno vigor.

Portanto, toda empresa, independentemente do tamanho, deve cumprir a LGPD, em especial os seus artigos 2º, 3º e 6º, que estipulam os fundamentos, princípios e a boa-fé no tratamento de dados pessoais. Sobretudo, na esfera trabalhista, o direito dos trabalhadores de terem os seus dados que foram armazenados devidamente protegidos e acessíveis quando solicitados.

4. Programa de Consolidação, Simplificação e Desburocratização trabalhista

Houve a publicação da Lei nº 10.854/2021 que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista.

Dentre as alterações e inclusões legislativas promovidas e já em pleno vigor, vale destacar o inciso VI do artigo 106, que garante o direito ao vale-transporte para "os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho e à percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador".

Igualmente, o artigo 154, que ratifica a regulamentação do trabalho aos domingos, devendo-se ressaltar importante decisão (Processo 619-11.2017.5.12.0054) do Órgão de cúpula do Tribunal Superior do Trabalho (Subseção Especializada em Dissídios Individuais), que assegurou a alternância, a cada 15 dias, do descanso semanal no domingo, para a trabalhadora do comércio.

5. Justiça gratuita e honorários advocatícios

Ocorre que dois dos artigos celetistas, que previam a cobrança destes honorários e determinavam que os beneficiários da justiça gratuita também eram obrigados ao pagamento, foram objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.766).

No julgamento da ação, o Supremo Tribunal Federal, com fundamento notadamente no princípio do acesso à Justiça e da proteção ao trabalhador pobre, considerou inconstitucionais os artigos 790-B, §4º e 791-A, §4º, ambos, da CLT.

Pela decisão e, portanto, nova redação reformada dos mencionados artigos, o trabalhador beneficiário da justiça gratuita não é obrigado ao pagamento de honorários periciais.

Quanto aos honorários sucumbenciais, as obrigações decorrentes do pagamento destes permanecem em condição suspensiva pelo prazo de dois anos, subsequentes ao trânsito em julgado da ação trabalhista, cabendo ao credor, neste prazo, comprovar que o trabalhador deixou a situação de insuficiência de recursos.

Após os dois anos e não havendo a comprovação da melhoria da situação econômica da parte devedora, a dívida se extingue.

Fonte: Exame

Especialistas em contabilidade, finanças e tributos

Foco no cliente

Atendimento personalizado

Fale conosco!!

Rua Barão de Teffé nº. 1.000
Sala 46 – Jd. Ana Maria
CEP.: 13.208-761 – Jundiaí – SP
Tel.: 11-4521-6648 / 11-9-6853-6468
contato@planemp.com.br