

Novembro e dezembro de 2024

Flexibilidade do trabalho precisa se refletir na cultura

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

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

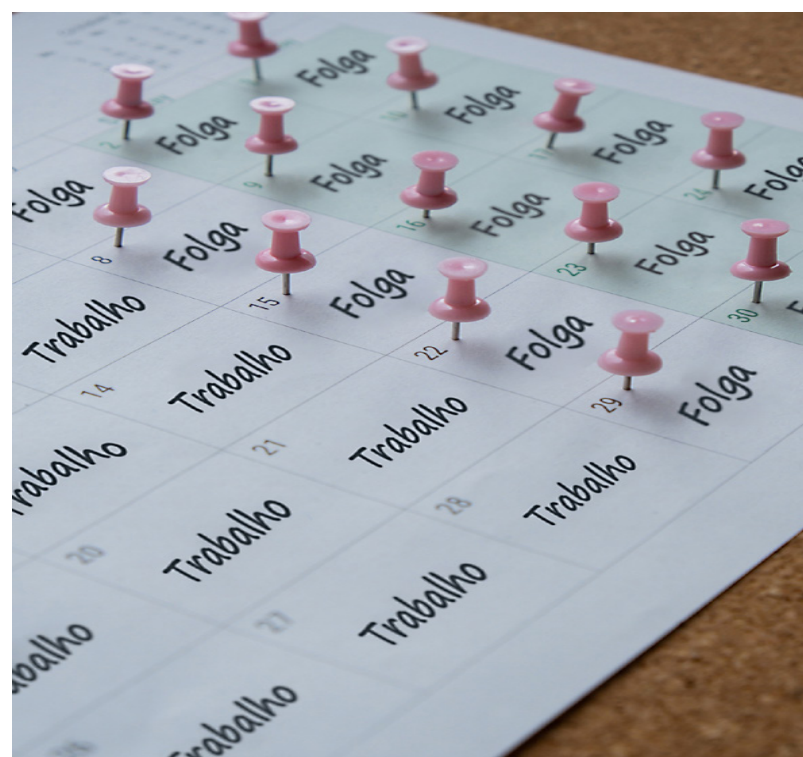
Mais do que modismo

Hoje a flexibilização é uma característica inerente à vida de todos. Para o bem e para o mal, a vida conectada é flexível e não há como evitar isso.

Fator crítico de sucesso de toda organização, flexibilidade é ter espaço e estar apto a mudar as formas de agir no trabalho conforme a situação que se apresenta. O conceito está ligado a inovação, autonomia e prontidão das pessoas e da organização para enfrentar o novo.

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

Trata-se de uma questão cultural. Os líderes alcançaram a liderança por serem exemplos da cultura corporativa, de forma que, se quiser implementar um trabalho flexível, a empresa precisa, antes de tudo, convencer a sua liderança. E isso não é fácil, porque implica, entre outras coisas, distribuir mais o poder.



Nas atividades desempenhadas a distância, as pessoas têm controle sobre seu ritmo de trabalho, seus horários e o equilíbrio da vida particular com as entregas pelas quais é responsável. No entanto, como a cobrança pelo tempo de trabalho e não pelos resultados e pela qualidade apresentados sempre foi a regra, muitas empresas e profissionais não estão preparados para isso. Os mais jovens e profissionais com melhores formações já estão adaptados a esse sistema, mas quem está no mercado de trabalho há mais tempo precisará de um período de adaptação.

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

Antes de qualquer ação, porém, os gestores devem analisar o papel da flexibilização na estratégia de seu negócio.

Resposta aos desafios atuais


Além de uma tendência, a flexibilidade pode ser a resposta para situações desafiadoras que as empresas já estão enfrentando, como o *burnout*, estresse, depressão. Essas doenças psicológicas derivadas do trabalho são a segunda maior causa de afastamento, atrás apenas dos acidentes. A falta de engajamento dos colaboradores, o alto volume de pedidos de demissão e a dificuldade de atrair e reter talentos são outros problemas que afetam empresas de todos os portes e segmentos.

Uma forma de alterar esses cenários é a flexibilização, que já tem inclusive amparo legal, mas enfrenta o obstáculo cultural. Sem abandonar o controle da jornada ou do absentismo e passar a acompanhar métricas, não será possível aumentar a produtividade no trabalho flexível.

Outros desafios envolvem a necessidade de comunicação clara e transparente. O colaborador em atividade remota pode se sentir desconectado da cultura e das decisões tomadas no dia a dia, algo que pode ser resolvido com os recursos de conexão, conferência e ambiente de dados ofertados pela tecnologia atual. O principal é alinhar todas as pontas para que a organização se torne flexível a ponto de conseguir se adaptar rapidamente a esta e às próximas mudanças.

Iniciativas que favorecem a flexibilidade

- **Rotação funcional:** implementar múltiplas funções para desenvolver diversas habilidades e permitir diferentes possibilidades de carreira.
- **Grupos semiautônomos:** formar equipes com autonomia para metas específicas, promovendo maior engajamento.
- **Metodologias ágeis:** adotar práticas ágeis para aumentar a eficiência.
- **Participação:** promover a participação dos colaboradores, integrando-os às decisões que impactam a organização.
- **Autonomia:** permitir que os profissionais atuem de forma mais autônoma, com foco nas entregas e resultados a serem alcançados.
- **Comunicação:** melhorar os processos comunicacionais, sobretudo em sistemas de trabalho remoto ou híbrido.
- **Desenvolvimento de lideranças:** preparar os líderes para os novos modelos de gestão.
- **Benefícios flexíveis:** possibilitar que os colaboradores decidam sobre como aplicar os recursos de remuneração indireta (benefícios).



Serviços de mensagens não substituem o e-mail corporativo

Aplicativos como o WhatsApp tornou mais rápida a interação entre empresas e contadores ou advogados. No entanto, essa facilidade não se aplica a qualquer situação. A troca de informações e de documentos exige controle e segurança para evitar riscos fiscais e jurídicos.

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

A substituição do e-mail corporativo pelo WhatsApp coloca em risco a proteção e a rastreabilidade das informações. Isso porque, mesmo oferecendo criptografia de ponta a ponta, o WhatsApp pode não garantir o mesmo nível de segurança e controle que o e-mail corporativo.

Para garantir a conformidade com a LGPD, as empresas devem assegurar que todas as práticas adotadas, independentemente da ferramenta de comunicação utilizada, estejam de acordo com as exigências legais. Ou seja, é necessário verificar se são observadas questões como consentimento para coleta de dados, transparência e inviolabilidade das informações.

Validação jurídica

O endereço eletrônico é reconhecido pela capacidade de documentar a troca de informações. Como as interações ficam registra-

das, é possível recuperar fatos e identificar detalhes sobre a transmissão dos dados.

Mensagens, por outro lado, podem ser perdidas ou mal interpretadas, e a ausência de um histórico formal dificulta a rastreabilidade e a comprovação de comunicação. Esse é um dos fatores que torna o WhatsApp contraindicado para envio de dados ou documentos fiscais e contábeis.

Esse tipo de comunicação requer o uso de plataformas que ofereçam criptografia, segurança nos dados e backup dos documentos. Também é muito útil habilitar a confirmação de recebimento por plataformas com comprovantes de entrega. Nesse sentido, o e-mail é a opção mais segura para documentos que requerem validade jurídica.

De um lado, o WhatsApp pode ter implicações legais devido à falta de formalidade e regulamentação, não atendendo aos requisitos legais para envio de documentos fiscais e contábeis, que exigem canais oficiais e documentados. De outro, o e-mail fornece um registro formal e rastreável, essencial para comprovar a entrega e o recebimento de informações importantes. A ferramenta garante que as comunicações atendam às exigências legais e regulatórias, prevenindo problemas legais futuros.

Além dessa segurança, a falta de um e-mail ativo compromete a comunicação com clientes e fornecedores, afetando o cumprimento de obrigações e aumentando o risco de litígios e disputas legais. Entre a praticidade e a segurança jurídica, a prioridade ainda deve ser proteger a empresa.

Reforma tributária afeta transferência de crédito no Simples

Hoje, os negócios enquadrados no Simples Nacional pagam uma alíquota simplificada e seus clientes pessoas jurídicas usufruem a transferência de créditos tributários, o que, sem dúvida, lhes dá uma vantagem competitiva relevante.

Isso ocorre, principalmente, em relação ao Programa de Integração Social (PIS) e à Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Cofins). Atualmente, quem compra mercadoria de uma empresa do Simples pode se creditar do valor total do PIS e da Cofins como se tivesse comprado de uma empresa do lucro real ou presumido, em vez de se creditar somente sobre o percentual pago pelo optante. Da mesma forma, o comprador pode se creditar do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS) que incidiu sobre a operação.

Embora a reforma tributária não altere a transferência de créditos do ICMS, ela impacta as compensações do PIS e da Cofins.

Questão de análise

O texto da [Emenda Constitucional 132/23](#), conhecida como reforma tributária, tem o Imposto sobre o Valor Agregado (IVA) como uma das principais mudanças. A composição do chamado IVA Dual contempla a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) – que vai substituir o PIS, a Cofins e o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) – e o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) – substituindo o Imposto Sobre Serviços (ISS) e o ICMS.

Com isso, as empresas do Simples poderão escolher entre permanecer nesse



regime ou recolher o IBS e a CBS “por fora” – considerando regimes convencionais de apuração para esses tributos. Nesse caso, os demais tributos (Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas, Contribuição Social sobre o Lucro Líquido e contribuição previdenciária patronal continuam sendo recolhidos no regime simplificado.

No IBS, de um lado, as empresas que compram de optantes pelo Simples vão poder se creditar do tributo que incidiu sobre a operação, inclusive na prestação de serviços o que antes não era possível. Por outro lado, a transferência de créditos substituição na CBS terá novas regras, o que pode tornar as empresas do Simples menos competitivas.

Hoje, as empresas do Simples podem transferir integralmente os créditos de PIS e Cofins a uma alíquota de 9,25% para as pessoas jurídicas com as quais realizam transações, independentemente da alíquota que recolhem no Simples. Na CBS, o valor do crédito do adquirente será limitado à alíquota efetivamente paga pela empresa do Simples, que é bem menor.

Assim, as empresas do Simples terão de escolher entre continuar no Simples, repassando um crédito menor, ou arcar com uma carga tributária maior, fora do Simples. Nesse caso, em compensação, a empresa volta a ter direito a benefícios fiscais que lhe são vedados no Simples, como isenções, suspensões de impostos e alíquotas zeradas.

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

Novembro'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Out.'24 ⁽²⁾
08	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Set.'24
18	DCTFWeb – Out.'24 EFD-Reinf – Out.'24 EFD-Reinf – Lucros e dividendos – 3º trimestre de 2024 eSocial – Out.'24 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Out.'24
19	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'24 Darf DCTFWeb – Out.'24 Dirbi – Set.'24 FGTS – Out.'24 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Out.'24 Simples Doméstico – Out.'24
21	Simples – Out.'24
25	Cofins – Faturamento – Out.'24 DCTF – Set.'24 IPI – Out.'24 PIS – Faturamento – Out.'24
28	DeSTDA – Out.'24
29	13º salário – 1ª parcela Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Out.'24 CSLL – Trimestral – 2ª cota DME – Out.'24 Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – 3ª cota IRPF – Alienação de bens ou direitos – Out.'24 IRPF – Carnê leão – Out.'24 IRPF – Renda variável – Out.'24 IRPJ – Lucro inflacionário – Out.'24 IRPJ – Out.'24 IRPJ – Renda variável – Out.'24 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Out.'24 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Pert – Nov.'24 Pert-SN – Nov.'24 Refis – Out.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Nov.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Nov.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Nov.'24

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

Dezembro'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Nov.'24 ⁽²⁾
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
13	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Out.'24
16	DCTFWeb – Nov.'24 EFD-Reinf – Nov.'24 eSocial – Nov.'24 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Nov.'24
20	13º salário – 2ª parcela Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'24 Darf DCTFWeb – Nov.'24 e contribuição previdenciária do 13º salário DCTF – Out.'24 DCTFWeb – 13º salário Dirbi – Out.'24 FGTS – Nov.'24 e 1ª parcela do 13º salário PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'24 Simples – Nov.'24 Simples Doméstico – Nov.'24 e FGTS da 1ª parcela do 13º salário
24	Cofins – Faturamento – Nov.'24 IPI – Nov.'24 PIS – Faturamento – Nov.'24
30	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Nov.'24 CSLL – Trimestral – 3ª cota DeSTDA – Nov.'24 DME – Nov.'24 Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – 4ª cota IRPF – Alienação de bens ou direitos – Nov.'24 IRPF – Carnê leão – Nov.'24 IRPF – Renda variável – Nov.'24 IRPJ – Lucro inflacionário – Nov.'24 IRPJ – Nov.'24 IRPJ – Renda variável – Nov.'24 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Nov.'24 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Pert – Dez.'24 Pert-SN – Dez.'24 Refis – Nov.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Dez.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Dez.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Dez.'24

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

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

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

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

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

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

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

Alternativamente: desconto simplificado mensal de R\$ 564,80.

Outros Indicadores

Salário mínimo	1.412,00
Salário-família - até 1.819,26	62,04
Teto INSS	7.786,02

Contas
INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

Editora Responsável: Aliane Villa
Diretor Comercial: Fernando A. D. Marin
Fechamento desta edição: 30/09/24



Rua Manuel Ribeiro, 167 · Santo André · SP
Tel.: (11) 4972-7222
quarup@quarupeditorial.com.br
www.quarupeditorial.com.br

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

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

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

Conte sempre conosco.