

INFORMATIVO



Castro & Amaral
Contabilidade S/S Ltda



Trabalhando para o Sucesso da sua Empresa!

Fone: (85) 3231-0221 | 3243-7379

www.castroeamaral.com.br | e-mail: assiscastro@castroeamaral.com.br

Rua Padre Miguelinho, 1051 - Fátima - Fortaleza - CE - Cep: 60040-295

MAIO/2017

ENCARTE

HABILIDADES PROFISSIONAIS MAIS PROCURADAS E APRECIADAS PELAS EMPRESAS

Integridade e Coerência | Flexibilidade
Autoconfiança e Autoconhecimento
Intuição | Capacidade Crítica
Iniciativa | Compreensão
Competitividade | Visão no Cliente
Compreensão Interpessoal e Empatia
Capacidade de Liderança | Persuasão
Relacionamentos/Pessoas | Coaching
Trabalho em Equipe
Visão do Negócio
Autocontrole das Emoções
Comunicação e Negociação
Agilidade para Tomar Decisões
Aprendizado e Desenvolvimento Pessoal



Destaques do Mês

ENTENDA POR QUE
AS EMPRESAS
DEVEM FICAR
ATENTAS AO DIREITO
À DESCONEXÃO

O QUE SÃO PERÍODO
AQUISITIVO E
PERÍODO
CONCESSIVO
DE FÉRIAS?

EFD-REINF - RECEITA FEDERAL
INSTITUI A ESCRITURAÇÃO
FISCAL DIGITAL DE
RETENÇÕES FEDERAIS E
PREVIDENCIÁRIAS

OPERAÇÕES QUE
DEVO ANALISAR
PARA
COMUNICAR
AO COAF

QUAL A
IMPORTÂNCIA
DO NOME DA
SUA EMPRESA?

PESSOAL

ENTENDA POR QUE AS EMPRESAS DEVEM FICAR ATENTAS AO DIREITO À DESCONEXÃO

O uso do celular atingiu níveis muito altos no Brasil. Atualmente, o País tem mais linhas ativas do que habitantes. Segundo dados da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), o Brasil atingiu quase 281 milhões de linhas telefônicas móveis.

Além disso, em 2016, a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que o uso de internet via celular havia ultrapassado, pela primeira vez, o computador tradicional.

O crescimento elevado do uso destes aparelhos tem alterado os meios de comunicação em relação entre as empresas e seus colaboradores, no que diz respeito ao bom senso de utilização fora do horário de trabalho, para questões que envolvam o dia-a-dia profissional.

As novas formas de comunicação dentro de pequenas, médias e grandes empresas têm gerado uma tímida preocupação com o chamado 'Direito à Desconexão', ou seja, o de não exigir a conexão permanente dos colaboradores com as atividades e responsabilidades profissionais, além do horário de trabalho, por meio de mensagens de celular, aplicativos, sistemas de e-mail, telefone fixo, rádios comunicadores, entre outros meios.

O Direito à Desconexão não se confunde com o sobreaviso, com a falta de gozo de 60 minutos do intervalo para refeição e descanso de uma hora ou da fruição regular de férias. É mais amplo e não possui previsão legal específica. Atualmente, as empresas devem se preocupar com o direito à desconexão em razão da utilização indiscriminada dos novos meios de comunicação e do próprio comportamento dos colaboradores. Na maioria dos casos, não é a empresa e, sim, os próprios empregados, como indivíduos, que precisam aprender a desconectar-se e a respeitar o direito de desconexão do outro.

A preocupação com a desconexão dos colaboradores deve estar na pauta das políticas de gestão de pessoas das empresas no Brasil. Hoje, já existem algumas ações na Justiça discutindo o direito à desconexão. Na maioria dos casos, ocorrendo a violação do direito à desconexão nos períodos de descanso, os empregados podem alegar que adquiriram doença profissional e requererem indenizações por dano moral, dano existencial, horas extras e/ou pagamento em dobro das férias.

Condenação

Baseado no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o desembargador Dr. Luiz Otávio Linhares Renault, da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais, condenou uma empresa ao pagamento de R\$ 10 mil a título de indenização por dano moral existencial.

Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em todo o espectro das relações sociais materiais e espirituais, destacou o julgador, ponderando que quem somente trabalha dificilmente é feliz. Assim como não é feliz quem apenas se diverte. A vida é um ponto de equilíbrio entre trabalho e lazer, registrou o desembargador.

Como não descumprir o direito

Para evitar o descumprimento do direito à

desconexão, as empresas podem tomar alguns cuidados. Confira quais são:

1) POLÍTICAS DE PREVENÇÃO

É importante que a empresa aplique políticas de prevenção. A companhia deve se preocupar com o tema e estabelecer mecanismos e procedimentos para que seja observado o direito à desconexão;

2) SISTEMAS DE TI

As senhas de acesso a bancos de dados, e-mails, celulares corporativos e outros meios de comunicação que possam ser acessados fora do horário de trabalho podem ser bloqueadas nos períodos de descanso;

3) PLANTÕES

Para suprir a ausência do colaborador no período legal de descanso, a empresa pode criar sistemas de plantões para emergências, onde somente o plantonista ficará conectado. Nestes casos, deverá a empresa oferecer a devida compensação ou contraprestação pecuniária a este profissional;

4) POLÍTICA DE GESTÃO

Crie uma comunicação clara e direta entre os gestores e seus subordinados para que não haja o desmedido contato com os colaboradores via celular fora do horário de trabalho. Caso seja necessário solicitar uma tarefa que demande mais tempo do que o colaborador ainda tem para encerrar a jornada diária, deixe claro que o trabalho é para o dia seguinte.

O QUE SÃO PERÍODO AQUISITIVO E PERÍODO CONCESSIVO DE FÉRIAS?

Dúvida comum entre os jovens empreendedores, o período aquisitivo e o concessivo são duas coisas distintas na CLT e por isso é necessário sua correta compreensão para planejar as férias dos seus funcionários.

PERÍODO AQUISITIVO

Para um empregado ter direito a férias, ele precisa cumprir um período chamado "aquisitivo". Em outras palavras, ele só terá o direito de ter férias após trabalhar 12 (doze) meses consecutivos numa mesma empresa, como determina o artigo 130º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PERÍODO CONCESSIVO

A cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o funcionário adquire o direito ao gozo de férias, sem prejuízo de remuneração e valendo, inclusive, como tempo de serviço. Findando-se o período aquisitivo, inicia-se outro, exatamente de 12 meses, no qual o empregador deverá conceder as férias conforme sua conveniência. Isso chamamos de período "concessivo".

Em outras palavras, trata-se do período em que o empregador pode conceder as férias ao seu funcionário. E este é justamente um ponto sensível que os empresários precisam ficar de olho para planejar a contingência e permitir que seus trabalhadores descansem, pois há multa e pagamentos em dobro caso os direitos não sejam respeitados.

PAGAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento das férias deve ser feito até dois dias antes do período de gozo do funcionário, como determina o artigo 145º da CLT.

Vale frisar novamente que o período aquisitivo não se confunde com o período concessivo e seus lapsos são totalmente distintos. O funcionário precisa trabalhar para adquirir o direito a férias (período aquisitivo) e o empregador possui um intervalo de tempo para conceder as férias (período concessivo).

FISCAL



EFD-REINF - RECEITA FEDERAL INSTITUI A ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DE RETENÇÕES FEDERAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Foi publicada no DOU de 16/03/2017 a Instrução Normativa RFB nº 1701, de 14/03/2017, que instituiu a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais - EFD-Reinf.

OBRIGATORIEDADE

Estão obrigados a adotar a EFD-Reinf os seguintes contribuintes:

I - pessoas jurídicas que prestam e que contratam serviços realizados mediante cessão de mão de obra nos termos do art. 31º da Lei nº 8.212/1991;

II - pessoas jurídicas responsáveis pela retenção da Contribuição para o PIS/Pasep, da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - Cofins e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL;

III - pessoas jurídicas optantes pelo recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta - CPRB;

IV - produtor rural pessoa jurídica e agroindústria quando sujeitos a contribuição previdenciária substitutiva sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural nos termos do art. 25º da Lei nº 8.870/1994, na redação dada pela Lei nº 10.256/2001 e do art. 22ºA da Lei nº 8.212/1991, inserido pela Lei nº 10.256/2001, respectivamente;

V - associações desportivas que mantenham equipe de futebol profissional que tenham recebido valores a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;

VI - empresa ou entidade patrocinadora que tenha destinado recursos a associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;

VII - entidades promotoras de eventos desportivos realizados em território nacional, em qualquer modalidade desportiva, dos quais participe ao menos uma associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional; e

VIII - pessoas jurídicas e físicas que pagaram ou creditaram rendimentos sobre os quais haja retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, por si ou como representantes de terceiros.

INÍCIO DE ENVIO DA OBRIGAÇÃO

A obrigação de envio da EFD-Reinf deve ser cumprida a partir de:

a) 1º de janeiro de 2018, caso o faturamento da pessoa jurídica no ano de 2016 tenha sido superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); ou

b) 1º de julho de 2018, caso o faturamento da pessoa jurídica no ano de 2016 tenha sido de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais).

Será estabelecido, em ato específico do Comitê Gestor do Simples Nacional, condições especiais para cumprimento da EFD-Reinf, a serem observadas pela pessoa jurídica optante pelo Simples Nacional, instituído pela Lei Complementar nº 123/2006.

PRAZO DE ENTREGA

A EFD-Reinf deverá ser transmitida ao SPED e será considerada válida após a confirmação de recebimento e validação do conteúdo dos arquivos que a contém.

A EFD-Reinf será transmitida ao SPED mensalmente até o dia 20 do mês subsequente ao que se refira a escrituração.

Já as entidades promotoras de espetáculos desportivos, deverão transmitir ao SPED as informações relacionadas ao evento no prazo de até 2 dias úteis após a sua realização.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



OPERAÇÕES QUE DEVO ANALISAR PARA COMUNICAR AO COAF

O Profissional ou a Organização Contábil obrigada ao COAF deve observar as operações e propostas de operações de seu cliente a fim de identificar quais devem ser comunicadas em até 24 horas da ciência do fato. Podemos dividir as operações em dois grandes grupos:

a) fatos que devem ser comunicados, independente de análises ou considerações;

b) fatos que devem ser analisados para definir se merecem ou não comunicação.

Referente ao segundo caso, a Resolução CFC nº 1.445/13 que dispõe, em seu art. 9º, as seguintes operações ou propostas de operações que devem ser analisadas para que a pessoa defina se são suspeitas dos crimes tratados na Lei nº 9.613/98 e, portanto, devem ser comunicadas:

I - Operação que aparente não ser resultante das atividades usuais do cliente ou do seu ramo de negócio;

II - Operação cuja origem ou fundamentação econômica ou legal não sejam claramente aferíveis;

III - Operação incompatível com o patrimônio e com a capacidade econômica financeira do cliente;

IV - Operação com cliente cujo beneficiário final não é possível identificar;

V - Operação ou proposta envolvendo pessoa jurídica domiciliada em jurisdições consideradas pelo Grupo de Ação contra a Lavagem de Dinheiro e o Financiamento do Terrorismo (GAFI) de alto risco ou com deficiências de prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo ou países ou dependências consideradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) de tributação favorecida ou regime fiscal privilegiado;

VI - Operação ou proposta envolvendo pessoa jurídica cujos beneficiários finais, sócios, acionistas, procuradores ou representantes legais mantenham domicílio em jurisdições consideradas pelo GAFI de alto risco ou com deficiências estratégicas de prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo ou países ou dependências consideradas pela RFB de tributação favorecida e/ou regime fiscal privilegiado;

VII - Resistência, por parte do cliente ou demais envolvidos, ao fornecimento de informações ou prestação de informação falsa ou de difícil ou onerosa verificação, para a formalização do cadastro ou o registro da operação;

VIII - Operação injustificadamente complexa ou com custos mais elevados que visem dificultar o rastreamento dos recursos ou a identificação do real objetivo da operação;

IX - Operação aparentemente fictícia ou com indícios de superfaturamento ou subfaturamento;

X - Operação com cláusulas que estabeleçam condições incompatíveis com as praticadas no mercado;

XI - Operação envolvendo Declaração de Comprovação de Rendimentos (Decore), incompatível com a capacidade financeira do cliente, conforme disposto em Resolução específica do CFC;

XII - Qualquer tentativa de burlar os controles e registros exigidos pela legislação de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo; e

XIII - Quaisquer outras operações que, considerando as partes e demais envolvidos, os valores, modo de realização e meio de pagamento, ou a falta de fundamento econômico ou legal, possam configurar sérios indícios da ocorrência dos crimes previstos na Lei nº 9.613/98 ou com eles relacionar-se.

HABILIDADES PROFISSIONAIS MAIS PROCURADAS E APRECIADAS PELAS EMPRESAS

Todos querem trabalhar numa excelente corporação e fazer parte das "Melhores Empresas Para Se Trabalhar". O que nem todos percebem é que quem faz esta ou aquela empresa ser uma organização bem vista por todos são as pessoas. É o funcionário, colaborador, o capital humano que faz com que uma empresa cresça e se multiplique em seu nicho mercadológico. Logo, o que faz uma empresa ser melhor para se trabalhar é a própria pessoa que nela atua.

Várias pessoas se perguntam quais habilidades esses profissionais devem ter para fazer de qualquer organização uma empresa melhor. Percebe-se quais são as necessidades das organizações, e quais são os profissionais que estão um passo à frente dos demais analisando o comportamento das pessoas de acordo com o ambiente em que se encontram.

Existem algumas habilidades que fazem parte das pessoas que possuem um perfil empreendedor e todo setor de Recursos Humanos de uma empresa almeja contratar quem se identifica com esse perfil: o de uma pessoa cheia de vitalidade, de energia, que não vê a hora de arregaçar as mangas e começar a fazer aquilo que ela tem de melhor, porque ela tem consciência do que pode agregar e o que pode fazer de diferente em seu ambiente profissional.

Além desse brilho único no olhar e da consciência da relevância que ela tem no que faz, ainda destacamos outras habilidades muito procuradas pelas grandes empresas:

INTEGRIDADE E COERÊNCIA

Revela a capacidade que o profissional tem de se relacionar. Faz com que as outras pessoas se comprometam e cooperem com ele. Para isso é preciso confiança dentro de uma organização, bem como potencializar alguns pontos do profissional: analisar as situações em que houve um descomprometimento com alguma tarefa; informar aos outros quando não irá poder cumprir com uma tarefa, para não perder sua credibilidade; aplicar os feedbacks em suas ações; reconhecer seus erros perante os demais; fazer um planejamento, como um fluxograma, dos compromissos adquiridos que devem ser cumpridos.

FLEXIBILIDADE

É a atitude para lidar com os imprevistos e contornar os momentos de crise. Para isso, tem que se "treinar" a improvisação. Mas como? Há alguns pontos que ajudam esse treinamento: reduzir o tempo que se emprega planejando uma tarefa; sempre que puder troque um trabalho que exige minuciosidade e morosidade por ações; trabalhe com equipes que contenham uma diversidade de pessoas, que vai te ajudar a aceitar que não existem verdades absolutas; crie o costume de pedir a opinião para toda sua equipe, e observe os vários pontos-de-vista para resolver um determinado problema; marque num papel os motivos que o levaram a determinar certa decisão, e se você os mantém ou não quando a situação muda de rumo.

**AUTOCONFIANÇA E
AUTOCONHECIMENTO**

Essas habilidades são importantes para você assumir riscos e ter segurança, são ótimas para o espírito empresarial, visando ser um líder e empreendedor. Para isso saia da sua zona de conforto e comece a ter uma visão mais ampla de até onde você pode chegar; marque num papel seus objetivos, circule os que já alcançou e sempre determine novos; fuja das pessoas muito protetoras e de superiores que não delegam tarefas, limitando sua capacidade; para melhorar seu autoconhecimento tente enxergar como as pessoas ao seu redor o vêem, ou procure um especialista no assunto, como um terapeuta, para melhorar suas capacidades pessoais.

INTUIÇÃO

Deixar guiar-se pela sua intuição pode ajudar a livrar-se de um problema rapidamente, quando há escassez

de tempo, e ajuda a melhorar sua capacidade de criação. Para isso é preciso aprender a pensar intuitivamente, como um "efeito helicóptero", que significa ver as coisas de cima com uma certa distância; tente resolver um problema que pode até ser óbvio para os outros, e encontre mais de uma solução; quando tiver que explicar situações complexas, crie o hábito de simplificar as informações, identificando o ponto-chave para aqueles que concordam com a sua argumentação.

CAPACIDADE CRÍTICA

Habilidade para analisar criticamente toda tarefa que lhe é delegada. Como se todo projeto ou trabalho seja feito com todos os prós e contras. Segundo os especialistas essa é uma das habilidades mais difíceis de se desenvolver, porém há algumas maneiras de exercitá-la: tente utilizar o lado mais racional do cérebro, evitando tomar decisões baseadas nas emoções; melhore sua capacidade de enxergar a realidade, analisando separadamente cada uma das partes que condicionam a solução de um problema, e peça a ajuda de outras pessoas para descobrir novos fatores que você não havia percebido; crie o hábito de marcar num papel qual o motivo lógico (racional) que o levou a chegar a determinada conclusão; discipline sua mente para criar todas as argumentações possíveis para defender suas idéias, sem se esquecer os detalhes como datas e investimentos.

INICIATIVA

Serve para tornar as idéias boas em prática. É agir com velocidade e inovação. Para potencializar essa habilidade: ofereça ajuda para resolver situações difíceis e imprevisíveis; se tem tendência a evitar os riscos, passe a considerar os erros cometidos no passado como novas oportunidades para aprender; desenvolva atividades que estão coligadas à iniciativa como delegar tarefas, análise de custo-benefício; clarifique suas prioridades para colocá-las em prática.

COMPREENSÃO

Refere-se a compreensão e domínio da cultura da organização, otimizando o relacionamento de todos aqueles que trabalham, para ter um bom relacionamento com colegas, clientes e fornecedores. Para isso analise sua organização internamente, averigüe seu funcionamento e saiba dos obstáculos que possa vir a enfrentar; quando te anunciam um caminho, tente descobrir como as outras pessoas da organização reagirão em relação a esta nova meta.

COMPETITIVIDADE

Ter metas claras, não deter-se em chegar ao objetivo comum. Preocupar-se em realizar um excelente trabalho, ir além dos objetivos determinados por seus superiores, ter tendência a inovar e desfrutar coisas que antes não conseguia. Todos esses fatores referem-se a uma competitividade sadia, um passo para o sucesso. Esta habilidade está intimamente ligada às suas emoções e motivações pessoais. Questionar sobre seus objetivos e metas; sobre aquilo que realmente gosta de fazer e evitar rotinas de trabalho, sempre inovando, é um modo de potencializar essa habilidade.

VISÃO NO CLIENTE

Descobrir os desejos ocultos do outro, investir tempo sobre as necessidades das outras pessoas e clientes, enfim, detectar aquilo que satisfaz o cliente. Para potencializar essa habilidade: controle suas emoções e tenha flexibilidade para relacionar-se com os diversos tipos de pessoas; quando tem que lidar com clientes que não são muito claros naquilo que desejam, aprenda a questioná-los, para detectar sua real necessidade e desejos; tente manter-se sempre disponível para o cliente; seja simpático; desenvolva um histórico de pedidos de todos os seus clientes, para que quando eles entrarem em contato, você possa otimizar a comunicação.

COMPREENSÃO INTERPESSOAL E EMPATIA

Ter sensibilidade para lidar com todos, satisfazer aos demais, tornar-se o líder do grupo graças a sua empatia. Esta é a habilidade chave, principalmente para aqueles que lidam diretamente com o atendimento ao cliente e profissionais na área de prestação de serviços, pois cabe a esses profissionais identificar com empatia aquilo que seus clientes realmente necessitam. Na verdade, a empatia se desenvolve com a prática, primeiro conscientemente (tomando notas do que o outro diz, escutando dúvidas e necessidades), e depois convertendo isso num hábito diário.

CAPACIDADE DE LIDERANÇA

É a capacidade natural dos outros seguirem a você. Se você tem facilidade em motivar seus colegas de trabalho, e eles sempre pedem a sua opinião para tomar decisões importantes, você já tem essa capacidade dentro de si. Fazer com que os superiores também te sigam é uma boa proposta. Para pontencializar ainda mais essa capacidade, dedique uma parte do seu tempo para escutar os demais da equipe, conhecer os problemas pelos quais estão passando e deixar claro que eles podem confiar em você para alcançarem suas metas; tente ganhar o respeito dos demais por meio de suas atitudes, trabalhando com coerência e dando sempre o bom exemplo.

PERSUASÃO

Influenciar e persuadir os demais para alcançar os objetivos propostos é uma habilidade muito poderosa. Alguns têm um inexplicável magnetismo com os outros membros da equipe, para que eles dêem o melhor de si. Mas, para conseguir ganhar mais capacidade de persuasão, há algumas dicas: melhore sua capacidade de comunicação e a maneira de por no papel o planejamento das metas; seja coerente em tudo o que diz ou faz, pois é a segurança de sua credibilidade, e assim poderá fazer com que os outros te sigam. Apenas não confunda essa poderosa habilidade de persuadir com a de manipular as pessoas, pois nesse caso essa capacidade deixa de trazer benefícios profissionais para você.

RELACIONAMENTOS/PESSOAS

Manter relações de longo prazo com os colegas de trabalho fora do ambiente profissional; dominar as habilidades interpessoais importantes, como escutar os outros; trabalhar orientando-se nas pessoas e não nas tarefas. Essas e outras atitudes pertencem a uma habilidade muito valiosa e bem requisitada no meio corporativo pelas grandes empresas: a capacidade de relacionamento interpessoal. Para aprimorar essa habilidade: compartilhe com os demais seus assuntos pessoais; escolha pessoas que mais têm afinidade contigo, e estabeleça uma relação de confiança dentro e fora do ambiente de trabalho; trate cada um de forma personalizada; amplie sua rede de relacionamentos, entrando em contato com pessoas novas em reuniões, por exemplo.

COACHING

A palavra coach em português significa treinador, mentor. Quem tem a habilidade de "coaching" é aquela pessoa capaz de observar o trabalho em equipe e identificar quais os indivíduos são mais adequados para executar determinada tarefa; consegue abranger as necessidades pessoais de cada um com as necessidades da empresa como um todo e se preocupa para que toda equipe se desenvolva e cresça profissionalmente. Para aprimorar sua capacidade de coach, é preciso primeiramente se espelhar em um outro coach, que te ajude a identificar suas próprias fortalezas, e fazer com que você desenvolva-se profissionalmente, cada vez mais.

TRABALHO EM EQUIPE

Se sentir bem em estar colaborando com todas as pessoas, em que elas também lhe digam o que deve fazer; escutar e respeitar as opiniões alheias diversas das suas;

preferir trabalhar em conjunto para alcançar um objetivo comum a trabalhar sozinho para almejar por metas individuais. Essas são atitudes daqueles que possuem essa brilhante capacidade de trabalhar em equipe. Aprender a aceitar críticas; aprender a delegar tarefas; pedir opiniões para os demais e eliminar as barreiras formais em situações rotineiras são formas de você pontencializar mais essa habilidade.

VISÃO DO NEGÓCIO

Para aqueles que se preocupam em estar sempre atualizados; têm a própria opinião sobre em qual lugar está sua organização e para onde ela irá caminhar e é capaz de prever as conseqüências das suas decisões antes que elas virem um problema. Essas são as características de quem já possui essa habilidade, de aguçar seu faro para um todo. Para pontencializar ou começar a treiná-la: desenvolva seu lado e sua curiosidade intelectual, acostumando-se a ler livros, revistas e jornais periódicos; dedique uma parte do seu tempo para planejar, analisar e estabelecer prioridades na sua área de atuação; para prever possíveis conseqüências no futuro, passe a analisar a realidade do mercado em longo prazo, contrastando dados do passado com dados do presente.

AUTOCONTROLE DAS EMOÇÕES

Controlar as situações difíceis e ter capacidade para suportar com naturalidade as situações de máximo estresse. Essas são algumas das características das pessoas que possuem essa habilidade. Para otimizar o controle das suas emoções, ou começar a ter essa habilidade: tome as decisões importantes em momentos de lucidez e não quando você estiver de mal-humor; aprenda a frear as reações negativas, contar até 10 já começa a resolver, ou peça para que alguém te ajude a se controlar; pare para respirar se necessário; potencialize sua habilidade interpessoal com os demais, assim você entenderá os pontos-de-vista dos outros, o que lhe ajudará a compreender melhor suas reações negativas em alguns momentos.

COMUNICAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

Aqueles que têm a capacidade para iniciar conversas com todos os tipos de pessoas e que, quando explicam assuntos complexos aos demais, conseguem fazer com que eles captem a mensagem logo em seguida. Essas são características das pessoas que possuem a habilidade da comunicação e negociação em evidência. Para otimizar ainda mais essa habilidade: use o feedback para descobrir quais são os obstáculos que te limitam quando se comunica com os demais; para evitar mal-entendidos, use sempre expressões como "ajude-me a...", assim você consegue negociar e delegar tarefas aos demais.

AGILIDADE PARA TOMAR DECISÕES

Não deixe que uma análise excessiva dos fatos faça com que você não tome decisões, te paralise. Essa habilidade se encaixa perfeitamente nas áreas em que se exijam resultados imediatos e decisões estratégicas, sem perder tempo em longas reuniões. Para otimizar: sempre analise todas as informações possíveis antes de tomar uma decisão, evite agir sob pressão; crie o hábito de anotar como você resolve os problemas mais complexos, assim quando tiver que tomar uma decisão difícil, já saberá como resolvê-los.

APRENDIZADO E

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Aqueles que estão dispostos a iniciar novas tarefas e buscar novos enfoques ou novos modos de fazer as coisas; sentem-se mais motivados com o desenvolvimento pessoal do que com as recompensas materiais que possam vir a ter. Essas são algumas das características que essa habilidade influi. Para otimizar ainda mais ou desenvolver essa habilidade: tente melhorar sua autocrítica com os feedbacks, pois, com eles os outros lhe informam o que está indo bem e mal com você. Se você for capaz de assumir suas críticas e erros será capaz de desenvolver qualquer aprendizado.

CONTÁBIL



QUAL A IMPORTÂNCIA DO NOME DA SUA EMPRESA?

Muitas pessoas não sabem da importância que o naming, processo de criação do nome de uma empresa, serviço ou produto, tem dentro de uma estratégia corporativa. A escolha de um bom nome pode fazer com que o desenvolvimento de uma marca seja acelerado em anos e que ela cresça mais rapidamente.

Um nome criado de forma adequada pode determinar o curso de uma marca, ele não é fruto de uma tentativa de descrição do produto ou serviço oferecido, mas sim do espírito, da personalidade da empresa, e o que intrinsecamente a diferencia de qualquer outra, porque isso é o que vai ligar a marca emocionalmente a todos aqueles que entrarem em contato com ela. Para a criação de um nome é também preciso pensar diferente, pensar grande, ir além do dicionário e considerar que empresas como Google e Flickr não se prenderam a padrões de linguagem; que a Blackberry e a Apple foram à contramão do convencional; e que todas essas são referências em seus setores. Com opções de nomes disponíveis cada vez mais escassas, o diferencial do nome da sua marca pode ser o inesperado, o incomum, o extraordinário, sendo crucial manter-se aberto para todas essas possibilidades.

Criar um nome não é algo simples de se fazer, requer muita pesquisa e conhecimentos específicos, entre eles o de linguística. Antes de escolher um nome para a sua marca, lembre-se que ele deve ser curto, simples, memorável, fácil de pronunciar, ler e escrever, visualmente interessante, de fácil busca na internet, possuir conceito e ser original (distintivo/não convencional), estratégico (traduzir os atributos e posicionamento da marca), deve gerar associações positivas, atemporal (além da moda), e legalmente protegível. Só através de muitas pesquisas, análises e tentativas (inúmeras delas) que se chegará a um nome que vai fazer com que uma marca não se torne mais uma no mercado, mas que se destaque e seja lembrada como autêntica e única.

SIMPLES NACIONAL - PERCENTUAIS APLICADOS

Enquadramento	Receita bruta acumulada nos doze meses anteriores	Anexo I	Anexo II	Anexo III	Anexo IV	Anexo V	Anexo VI
		Comércio	Indústria	Serviços	Serviços	Serviços	Serviços
	R\$	%	%	%	%	%	%
Micro Empresa	Até 180.000,00	4,00	4,50	6,00	4,50		16,93
	180.000,01 a 360.000,00	5,47	5,97	8,21	6,54		17,72
Empresa de Pequeno Porte	360.000,01 a 540.000,00	6,84	7,34	10,26	7,70		18,43
	540.000,01 a 720.000,00	7,54	8,04	11,31	8,49		18,77
	720.000,01 a 900.000,00	7,60	8,10	11,40	8,97		19,04
	900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	8,78	12,42	9,78		19,94
	1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	8,86	12,54	10,26		20,34
	1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	8,95	12,68	10,76		20,66
	1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	9,53	13,55	11,51		21,17
	1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	9,62	13,68	12,00		21,38
	1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	10,45	14,93	12,80		21,86
	1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	10,54	15,06	13,25		21,97
	2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	10,63	15,20	13,70		22,06
	2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	10,73	15,35	14,15		22,14
	2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	10,82	15,48	14,60		22,21
	2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	11,73	16,85	15,05		22,21
	2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	11,82	16,98	15,50		22,32
	3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	11,92	17,13	15,95		22,37
3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	12,01	17,27	16,40		22,41	
3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	12,11	17,42	16,85		22,45	

Aplicação da tabela em função do fator "r", apurada sobre a Folha de Salário em relação a receita bruta.

Ref.: LC nº 123/2006, alterada pela LC nº 139/2011 e alterada pela LC nº 147/2014.

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.903,98	Isento	Isento
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5 %	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15 %	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5 %	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5 %	R\$ 869,36
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59

TABELA DE ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALÍQUOTA
Até 1.659,38	8%
De 1.659,39 até 2.765,66	9%
De 2.765,67 até 5.531,31 (Teto máximo, contribuição de R\$ 608,44)	11%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R\$ 1.450,23	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R\$ 1.450,24 até R\$ 2.417,29	O que exceder a R\$ 1.450,23 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.160,18
Acima R\$ 2.417,30	O valor da parcela será de R\$ 1.643,72 invariavelmente.

SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
	1 ●	2	3	4	5	6
7	8	9	10 ○	11	12	13
14	15	16	17	18 ●	19	20
21	22	23	24	25 ●	26	27
28	29	30	31			
Feriados	01 - Dia do Trabalho					

Dia	Obrigações da Empresa
05/05	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS CAGED DAE - SIMPLES DOMÉSTICO - Competência 04/2017
10/05	IPI - Competência 04/2017 - 2402.20.00
15/05	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 03/2017 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 04/2017
19/05	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 04/2017 GPS (Empresa) - Comp. 04/2017 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)
22/05	SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 03/2017
25/05	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/05	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOS ECD (Escrituração Contábil Digital)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: CASTRO & AMARAL CONTABILIDADE S/S LTDA, CRC/CE 000755/O. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 02173



Castro & Amaral
Contabilidade S/S Ltda

Fone: (85) 3231-0221 | 3243-7379