

Junho 2015

MS News

Moore Stephens

PRECISE. PROVEN. PERFORMANCE.

Escrituração Contábil Fiscal (ECF)

Visando maior rastreabilidade com base nas informações contábeis, a nova obrigação acessória, que compõe o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), tem que ser entregue pelas empresas até o dia 30 de setembro de 2015 à Receita Federal. Em substituição à Declaração de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (DIPJ), a Escrituração Contábil Fiscal (ECF) deve ser cumprida por todas as pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, sejam elas tributadas pelo lucro real, arbitrado ou presumido.

A nova obrigação se tornou um desafio para os departamentos contábeis e fiscais das empresas brasileiras, pois aquelas que cumprirem a obrigação com omissão, incorreção ou inexactidão de dados serão penalizadas com 3% do valor omitido, não inferior a R\$ 100,00. Esse tipo de pena com a extinta DIPJ era de R\$ 20,00 por arquivo.

Se as empresas que tributam pelo lucro real não cumprirem ou atrasarem a obrigação, elas serão penalizadas com 0,25%, por mês-calendário ou fração, do lucro líquido, antes do IRPJ ou da CSLL no período da apuração, considerando-se alguns limites. Já as empresas de outros regimes serão

penalizadas em R\$ 1.500,00 por mês-calendário ou fração.

Esta solução possibilitará um nível maior de apuração e possibilidades de cruzamentos dos dados das empresas pelo governo. De forma mais completa, será possível gerar nova estruturação acessória e gestão de impostos diretos (IRPJ e CSLL) desde a apuração até a entrega da obrigação, contemplando múltiplos cenários de apuração e regimes de tributação.

É importante ressaltar que a ECF vai exigir uma melhor gestão de controles, que antes eram manuais e agora passaram a ser sistêmicos. Com a sua chegada, a informação ganha transparência em toda a cadeia contribuinte e fisco.

Desta forma, é importante ter atenção ao preenchimento e à revisão da ECF antes da sua entrega à Receita Federal. Nossa equipe de consultoria tributária está à disposição.

Suporte de comunicação da Moore Stephens

msnews@msbrasil.com.br

Conteúdo

Publicada a Lei que altera as regras para a concessão do seguro-desemprego

Pag. 2

O resgate nas relações éticas

Pag. 4

Publicada a Lei que altera as regras para a concessão do seguro-desemprego



No último dia 17, foi publicada a Lei nº 13.134, fruto da conversão da Medida Provisória nº 665, de 30 de dezembro de 2014.

Entre as alterações trazidas pela nova Lei, uma das mais importantes e impactantes no cenário atual brasileiro foi em relação às regras para a concessão do seguro-desemprego, benefício concedido a trabalhadores dispensados sem justa causa pelos seus empregadores.

Após a publicação da Lei, que já está em vigor, para que o trabalhador tenha direito a receber o benefício, ele deverá atender as seguintes regras:

1. Ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- a) pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, caso seja sua primeira solicitação do benefício.
- b) pelo menos nove meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando ocorrer a segunda solicitação do benefício.
- c) cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações.

2. Comprovar matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei 12.513/2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação

Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei 12.513/2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

Anteriormente, o período mínimo de trabalho exigido para que o trabalhador tivesse o direito de requerer o seguro-desemprego era de seis meses.

O benefício será concedido ao trabalhador por período variável de três a cinco parcelas mensais, por período aquisitivo, contado da data da dispensa que deu origem à última habilitação.

Em suma, o trabalhador poderá receber de três a cinco parcelas do benefício, que serão calculadas da seguinte forma:

- Para os trabalhadores que tinham um salário de até R\$ 1.222,77, multiplica-se o salário por 0,8 (80%);
- Para os trabalhadores que tinham um salário de R\$ 1.222,78 até R\$ 2.038,15, deve-se multiplicar por 0.5 (50%) que exceder a R\$ 1.222,77 e somar R\$ 978,22;
- Para os trabalhadores que recebiam um salário acima de R\$ 2.038,16, o valor da parcela será de R\$ 1.385,91 invariavelmente.

Importante ressaltar que o valor do benefício nunca poderá ser inferior ao salário mínimo.



Seguro-desemprego

	Como era:	Como ficou:
Primeira vez que irá receber:	O trabalhador deveria comprovar vínculo de seis meses com a última empresa na qual trabalhou.	Deverá ter trabalhado no mínimo 12 meses nos últimos 18 meses anteriores à data do requerimento.
Segunda vez que irá receber:	O trabalhador deveria comprovar vínculo de seis meses com a última empresa na qual trabalhou.	Deverá ter trabalhado no mínimo nove meses nos últimos 12 meses anteriores à data do requerimento.
Terceira vez que irá receber:	O trabalhador deveria comprovar vínculo de seis meses com a última empresa na qual trabalhou.	Deverá ter trabalhado no mínimo seis meses nos últimos 12 meses anteriores à data do requerimento.

Quanto ao número de parcelas a serem recebidas, o trabalhador que comprovar ter trabalhado entre 18 e 23 meses nos 36 meses anteriores à sua dispensa terá direito a receber quatro parcelas, caso seja sua primeira solicitação do benefício. No caso de ser sua segunda solicitação, o trabalhador receberá quatro parcelas se tiver trabalhado entre 12 e 23 meses e cinco se comprovar ter trabalhado por um período maior do que 24 meses. Já no caso de solicitar pela terceira vez o benefício, o trabalhador terá direito a três parcelas se tiver trabalhado entre seis e 11 meses, quatro parcelas se trabalhou entre 12 e 23 meses e, por fim, cinco parcelas, caso comprove um vínculo maior do que 24 meses.

Na conversão da Medida Provisória 665, na Lei 13.134, a Presidente Dilma Rousseff vetou o artigo que aumentava para 90 o número de dias trabalhados no ano anterior que seriam

necessários para que a pessoa conquistasse o direito de receber o abono salarial. Assim, ficou mantida a regra de que são necessários apenas 30 dias de trabalho, desde que o trabalhador receba até dois salários mínimos.

Segundo o ministro-chefe da Casa Civil, Aloizio Mercadante, essas medidas são necessárias para o equilíbrio fiscal do país nos próximos anos e corrigirão distorções na concessão de benefícios trabalhistas e previdenciários, detectados em auditorias feitas pelo governo.

Bruna Isis Correa

Consultora Tributária da Moore Stephens

bcorrea@msbrasil.com.br



O resgate nas relações éticas

Ultimamente, temos acompanhado vários conflitos sobre corrupção, em uma proporção a qual nunca tínhamos visto antes. Nas mais variadas áreas e ações, temos visto casos em que, de um lado estão empresas, entidades, ou até mesmo o Ministério Público e de outro, pessoas que se beneficiaram financeiramente das mais variadas maneiras.

Esses conflitos também trazem à tona soluções mirabolantes ofertadas por consultorias, no intento de vender soluções de diminuição tributária, associando, por exemplo, atividades fictícias às empresas para apropriação de créditos, principalmente de ICMS. Casos como esses são discutidos com vigor no judiciário.

Contudo, existe uma questão por trás de todo esse contexto de discussão jurídica que precisa de reflexão e que está ligada ao próprio resgate ético das empresas e na sua imagem perante a sociedade.

O quão custoso pode ser uma atitude mal planejada e não revestida de boa-fé, culminando em desastroso resultado?

Temos visto com todo esse volume de reportagens sobre a corrupção algo mais fundamental que é a ética no trabalho e

nas relações sociais. E como mensurar o custo de ter o brilho ofuscado por envolvimento nos casos, tanto para as grandes empresas inseridas no cenário social, quanto para as consultorias?

A única certeza é que a sociedade está cobrando e aprendendo que, tanto as consultorias, quanto qualquer prestador de serviços, precisa ser um parceiro nas soluções necessárias, sem perder a autonomia e a independência. E que apesar das necessidades, a consultoria precisa ter um olhar no resultado em longo prazo para o cliente, solidificando a sua marca e a dos seus clientes parceiros.

Essa é a diferença de uma consultoria que cresce de maneira orgânica e solidificada e que não propõe soluções prejudiciais a médio e longo prazo aos seus clientes.



João Victor de Oliveira Araújo
Consultor Tributário da Moore Stephens

jaraujo@msbrasil.com.br



Fale com a Moore Stephens:
www.msbrasil.com.br

Este boletim tem por finalidade informar sobre textos, publicações e atos legislativos julgados interessantes e úteis à gestão empresarial. Alerta-se para eventuais alterações ocorridas após sua veiculação. Sua publicação é realizada pelas firmas-membro Moore Stephens do Brasil, associadas à Moore Stephens International Limited (MSIL), uma rede mundial de empresas de auditoria, consultoria e contabilidade. A MSIL e suas firmas-membro, presentes nas principais cidades do mundo, são entidades legalmente distintas e independentes entre si.