

Julho 2015

MS News

Moore Stephens

PRECISE. PROVEN. PERFORMANCE.


 Programa continuado de talentos

Todos os anos, no período de junho a agosto, realizamos um processo seletivo de jovens talentos para contratação de assistentes aptos a integrar nossas equipes de auditoria e consultoria tributária.

O processo é dividido em quatro etapas: análise curricular dos candidatos, encontro presencial, com aplicação de dinâmicas diretivas e testes técnicos, entrevista pessoal com nossos líderes e redação presencial.

Cada uma das etapas tem relevância significativa em todo o processo, não apenas para encontrar talentos que possam contribuir, de maneira positiva, com a qualidade da equipe técnica dos trabalhos, mas também para identificar pessoas que conjugam com a nossa vocação e fôlego de equipe.

A formação da nossa equipe é estruturada por um plano de carreira, entendido internamente como um

programa continuado de talentos, porque para nós, um processo seletivo não começa e nem termina no momento da contratação, mas está sempre em continuidade, uma vez que o profissional que inicia a carreira conosco é treinado e avaliado com atuação próxima dos líderes, periodicamente, de modo a suceder os mais antigos quando atingirem o grau de experiência necessário.

Por isso mesmo, nossa seleção de jovens talentos é apenas a primeira etapa de um processo continuado.

Nesta edição, nosso gestor de Recursos Humanos, Eduardo Balcarse, reflete sobre a funcionalidade e os benefícios da avaliação de desempenho para uma organização, trazendo-nos conceitos importantes para o enriquecimento das relações humanas no trabalho.

Somos regidos por vocação.

Marília MarcucciGestora de Comunicação
da Moore Stephensmary@msbrasil.com.br

Conteúdo

Tributação favorecida e regime fiscal privilegiado

Pág. 2

O que a avaliação de desempenho significa para a organização?

Pág. 5

Tributação favorecida e regime fiscal privilegiado



A Receita Federal do Brasil (RFB), diante da necessidade de salvaguardar seus interesses e evitar a perda de receitas, ampliou a lista dos países considerados de tributação favorecida e instituiu o regime fiscal privilegiado, através da IN 1.037/2010, principalmente em relação às operações realizadas com países que concedem benefícios fiscais, a fim de atrair maiores investimentos.

Os artigos 24 e 24-A, da Lei 9.430/1996, trazem a definição de países ou dependências com tributação favorecida e regimes fiscais privilegiados, que vai além de não tributar a renda ou a tributar a alíquota máxima inferior a 20%. Assim, é considerado país ou dependência com tributação favorecida aquele:

- Cujas legislações internas não permitam o acesso a informações relativas à composição societária de pessoas jurídicas, à sua titularidade ou à identificação do beneficiário efetivo de

rendimentos atribuídos a não residentes.

Já o regime fiscal privilegiado é caracterizado por:

- Conceder vantagem de natureza fiscal à pessoa física ou jurídica não residente - sem exigência de realização de atividade econômica substantiva no país ou dependência e condicionada ao não exercício de atividade econômica substantiva no país ou dependência.
- Não tributar ou tributar em alíquota máxima inferior a 20%, os rendimentos auferidos fora de seu território.
- Não permitir o acesso a informações relativas à composição societária, titularidade de bens ou direitos ou às operações econômicas realizadas.



De acordo com os conceitos adotados, observa-se que a RFB passou a considerar, além dos países que concedem benefícios fiscais, os chamados “paraísos fiscais”, as regiões de um país, pessoas, estruturas e/ou operações específicas ali praticadas.

Assim, a RFB atualizou a lista taxativa dos países e dependências que se enquadram diretamente nesses conceitos, através da IN 1.037/2010.

Diante dos benefícios concedidos nesses países ou dependências, as operações realizadas terão, principalmente, como consequências:

- Aplicação das regras de Preços de Transferência (Transfer Price) – ao realizar operações comerciais ou financeiras entre partes relacionadas sediadas no exterior ou terceiros localizados em paraísos fiscais ou com tributação favorecida, devem ser realizadas as análises de acordo com as regras impostas pela Lei 9.430/1996. De acordo com a legislação, o preço praticado deve seguir o princípio “*arm’s length*”, não divergindo do preço de mercado negociado por empresas independentes, em condições análogas.
- Limitação à dedutibilidade de juros pagos ou recebidos por pessoas jurídicas brasileiras – por exemplo, juros decorrentes de mútuo serão dedutíveis até o montante que não exceder o valor calculado com base na taxa LIBOR em US\$, pelo prazo de seis meses, acrescida de margem percentual estabelecida, a título de spread. Ainda, os juros

proporcionalizados em função do período a que se referirem.

- Majoração da alíquota de Imposto de Renda na Fonte (IRF) sobre os rendimentos e ganhos de capital - a alíquota padrão de IRRF para pagamento de serviços técnicos (bem como para os de assistência técnica ou administrativa) é de 15%. Entretanto, se pagos a país considerado “paraíso fiscal”, a alíquota passa a ser de 25%.
- Benefícios concedidos a investimentos estrangeiros realizados no mercado financeiro e de capitais brasileiros - a lei brasileira impede que os tratamentos fiscais favoráveis sejam aplicados a investidores estrangeiros residentes ou domiciliados em países ou em dependências com tributação favorecida.

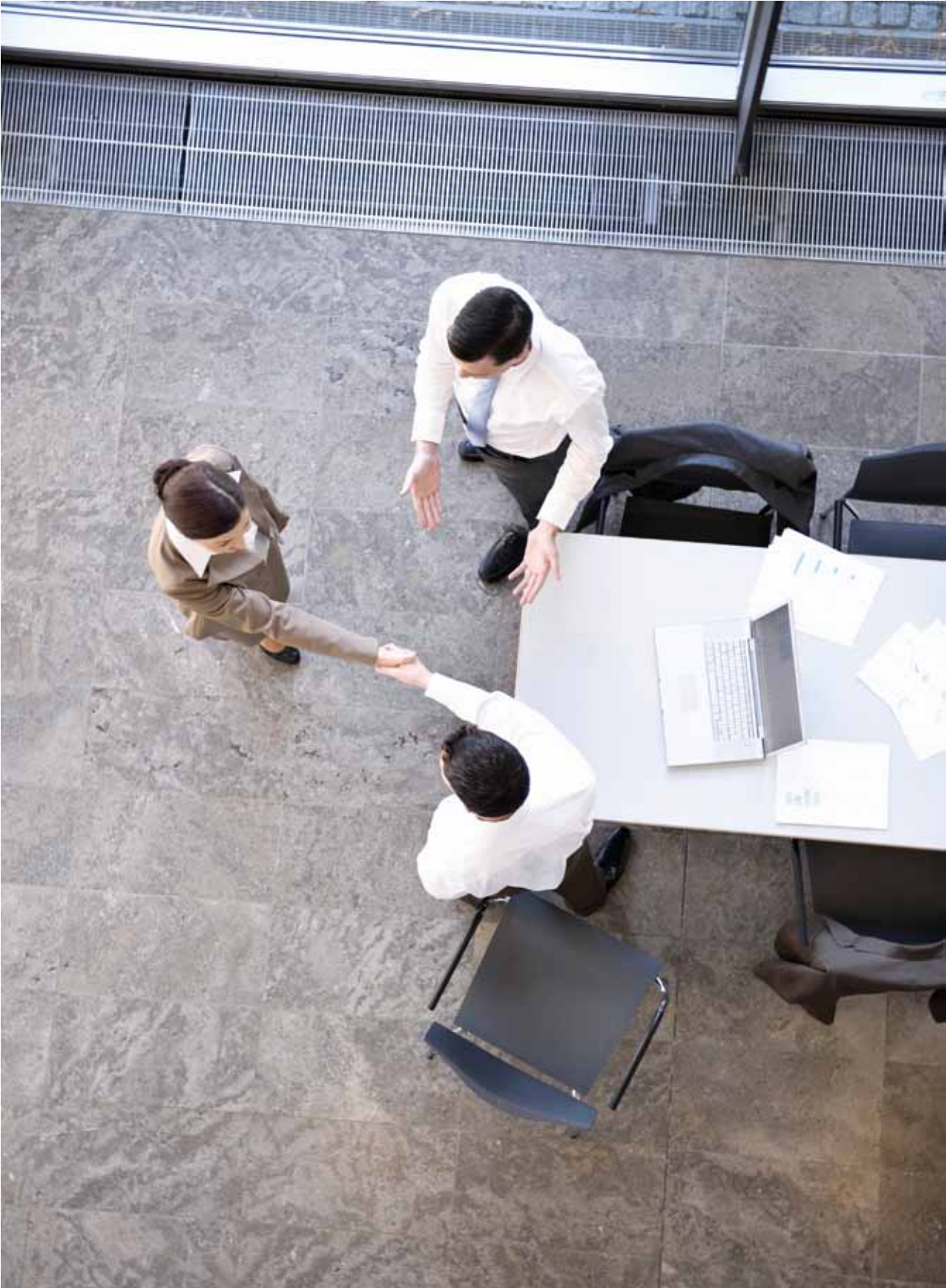
Na prática, as operações de importações ou exportações de bens, serviços ou direitos, feitas por empresas brasileiras com países ou dependências de regime fiscal privilegiado, são afetadas apenas em relação às regras de preços de transferência, tanto em relação a preços, quanto custos e taxas de juros.

Vanessa Andrade Ribeiro Soares

Consultora Tributária da Moore Stephens

vsoares@msbrasil.com.br





O que a avaliação de desempenho significa para a organização?



Antes de entrarmos em algumas questões práticas sobre o que uma avaliação de desempenho possa significar para uma empresa, é preciso conceituarmos a relação entre **potencial** e **desempenho** humanos nas organizações.

O **potencial** é o diferencial dos ativos humanos da organização diante de um mercado globalizado e de um cenário de constantes avanços tecnológicos. A força humana deve representar o diferencial competitivo de uma empresa e acompanhar as modernas práticas gerenciais. O potencial é inerente à pessoa e poderá ser aplicado em qualquer situação de vida e de trabalho humano.

O **desempenho** representa a “entrega” de todo profissional dentro da organização, ou seja, o quanto ele é capaz de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes em prol dos resultados individuais e globais. O desempenho diz respeito às ações realizadas dentro de uma organização e poderá ser mensurado.

Segundo Idalberto Chiavento, no livro *Gestão de Pessoas* “a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento”.

Portanto, a avaliação de desempenho representa uma poderosa ferramenta, que beneficiará o profissional, dando a ele a oportunidade de melhoria e crescimento contínuos, através do conhecimento do que é esperado dele.

Entre os objetivos básicos e benefícios advindos de uma avaliação de desempenho estão: o alinhamento do perfil do profissional às funções que ele realiza, o aperfeiçoamento contínuo das habilidades técnicas e comportamentais desse profissional, a identificação de potencial para promoção, levantamento de necessidade de treinamento e qualificações específicas e o diagnóstico de problemas relacionados ao trabalho.

Para a empresa, será possível monitorar as atividades realizadas, corrigindo desvios, aprimorando a produtividade e, principalmente, criando um momento entre o profissional e o

avaliador para que eles possam discutir pontos a respeito do desenvolvimento dos trabalhos. É um processo que tende a apontar para necessárias mudanças comportamentais, além de alinhar questões técnicas com o que precisa ser melhorado. Através da prática do retorno ou feedback será possível estabelecer um importante e eficiente canal de comunicação.

As avaliações de desempenho podem ocorrer em 180 ou 360 graus, com a colaboração da hierarquia direta, membros da equipe liderada ou mesmo dos clientes internos e externos, dependendo da cultura da organização e de seu relacionamento com o mercado.

Para que sejam obtidos os melhores resultados de uma avaliação de desempenho, ela deve ter periodicidade, estar baseada em padrões e critérios claros e justos e estabelecer a monitoria contínua do desenvolvimento dos profissionais avaliados.

Nesse processo, tanto os profissionais, como os avaliadores, devem estar preparados para este importante momento, que exige outras habilidades além de saber ouvir e ser ouvido. Para o avaliador, é importante tratar o feedback de forma impessoal e imparcial. Para o profissional, é importante compreender que a premissa de melhoria de sua performance norteará todo o processo.

Atualmente, entre outras ferramentas de gestão, os profissionais da área de Recursos Humanos desenvolvem e acompanham esses processos, buscando estruturá-los de acordo com os objetivos da empresa, o seu momento atual e a cultura interna, auxiliando em sua condução e na preparação de todos os envolvidos, com o objetivo de não apenas enriquecer as relações humanas no trabalho, mas de criar oportunidades de crescimento mútuo.

Carlos Eduardo Balcarse

Gestor de Recursos Humanos da Moore Stephens

ebalcarse@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.