

Compartilhamento de informações e atualizações contábeis

O Ibracon – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil, por meio de diversas ações, está buscando contribuir para o compartilhamento de conhecimento em tempos de pandemia

Está atuando junto com as principais entidades internacionais de contabilidade e auditoria independente para fornecer informações importantes às empresas, profissionais e toda a sociedade sobre como reduzir os impactos do novo Coronavírus no ambiente de negócios. Para isso, lançou o hotsite “Central de Informações: Covid-19”.

“Passamos por um momento em que precisamos estar unidos, tendo à disposição informações de confiança”, destaca Francisco Sant’Anna, presidente do Ibracon. “Para isso, lançamos dentro do nosso site uma seção específica, na qual estamos reunindo e atualizando constantemente todas as informações das principais entidades contábeis do Brasil e do mundo”. No hotsite, será possível encontrar informações atualizadas do CFC, CVM, International Federation of Accountants (IFAC) e International Auditing and Assurance



Presidente do Ibracon, Francisco Sant’Anna.

Standards Board (IAASB), dentre outros organismos.

O hotsite também traz os links de acesso a essas informações, facilitando as consultas. Também traz informações provenientes das discussões dos Grupos de Trabalho do instituto e da interação com representantes

dos órgãos reguladores. Além disso, o Ibracon está se unindo a um esforço global de apoiar nações que se encontram com dificuldades de informações. Nesse sentido, o instituto promoveu um webinar dedicado aos membros da União dos Contabilistas e Auditores de Língua Portuguesa (UCALP), para participação de profissionais de Angola, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Cabo Verde, Guiné Bissau e Portugal.

“Por isso, o Ibracon, nesse esforço global contra os impactos da Covid-19, está firmando parcerias e acordos com entidades dessas nações, para fornecer atualizações técnicas”, explica Sant’Anna. Além disso, o Instituto também está promovendo ações no Brasil, facilitando o acesso aos cursos EAD e disponibilizando vídeos de assuntos técnicos e de gestão aos profissionais. Para acessar as informações do hotsite, basta acessar: (<http://www.ibracon.com.br/covid-19/>).

Expectativa de Inflação dos Consumidores recuou em maio

A expectativa de inflação dos consumidores brasileiros para os próximos 12 meses recuou 0,3 ponto percentual em maio, para 4,8%, retornando ao mínimo valor da série histórica. Em relação ao mesmo mês do ano anterior, houve redução de 0,6 ponto percentual.

“Após o susto com a aceleração dos preços dos alimentos no final de março e abril, a expectativa de inflação dos consumidores volta ao menor nível da série histórica. Esse resultado é reflexo tanto de um cenário atípico de deflação de alguns dos principais itens, quanto da expectativa do mercado de valores cada vez menores para a inflação oficial (Ipca).

No entanto, como nesses tempos de crise as famílias têm concentrado seus gastos em itens de maior necessidade, por exemplo os alimentos, cuja inflação tem permanecido significativamente acima do Ipca fazendo com que as perspectivas para os próximos meses sejam de uma inflação muito acima da projetada pelo mercado”, afirma Renata de Mello Franco, economista do FGV IBRE.

Na análise por faixas de renda, todas as famílias diminuíram suas expectativas para a inflação nos 12 meses seguintes. Para as com renda até R\$ 2,1 mil houve queda de 6,2% para 5,8%, enquanto para as famílias com renda acima de R\$ 9,6 mil suas expectativas retornaram ao patamar mínimo histórico (4,0%) após cair 0,1 p.p. (AI/FGV).

Dicas para manter uma operação de excelência em meio à crise

Adriana Oliveira (*)

Os benefícios dos investimentos em digitalização de métodos e sistemas tornaram-se mais evidentes com a crise provocada pela pandemia do Coronavírus. Fatores como autonomia dos colaboradores, uso inteligente da tecnologia, definição de metas claras e aproximação com os clientes foram decisivos para que algumas empresas saíssem a frente nesse cenário, com 100% das equipes trabalhando remotamente.

Para que a organização siga ativa e com produtividade durante esse período, separei algumas dicas que podem fazer a diferença na sua empresa:

- **Metodologia ágil** - A adoção de um método ágil de trabalho promove uma hierarquia horizontal e garante mais autonomia às equipes. Quando o trabalho remoto virou realidade para muitos de um dia para outro, essa mudança causou pouco impacto àquelas empresas que já operavam utilizando metodologias ágeis, sem consequências na operação e produtividade.
- **Usar a tecnologia a seu favor** - Quanto mais domínio da tecnologia sua empresa tiver, mais ilesa ela vai conseguir passar por este momento. Plataformas de gerenciamento, por exemplo, que organizam demandas internas e externas, auxiliam no controle das solicitações e atividades, e oferecem mais produtividade ao gerir tarefas individuais. Desta forma, os funcio-



Há diversos cuidados que as empresas devem tomar nesse período.

nários conseguem se planejar com mais facilidade.

- **Definição de OKRs (Objective Key Results)** - Os OKRs são, resumidamente, os objetivos da empresa e os meios escolhidos para alcançá-los. Ou seja, é uma definição do caminho que a companhia quer seguir e os pequenos passos que devem ser trilhados para que, juntos, todos possam atingir esse grande objetivo. Como colaboradores e gestores não estão próximos, é necessário que essas metas estejam claras para toda a equipe.
- **Comunicação constante** - É verdade que nem todos têm tempo disponível para reuniões diárias. Neste caso, manter a frequência de comunicados pode ser um diferencial. Newsletters, por exemplo, são excelentes meios para cumprir esse papel. Um layout chamativo e informações relevantes garantem que todas as novidades internas cheguem aos colaboradores

- **Reuniões e lives com os clientes** - Manter a proximidade com os clientes garante rápida identificação de problemas que possam surgir nesse período e a empresa ganha agilidade para ajudar aqueles que estão com dificuldade em áreas específicas. Uma iniciativa que pode facilitar isso é a criação de lives com temas que sejam interessantes para os seus contratantes. Essa é uma forma de continuar com “eventos” de relacionamento e também de se comunicar com o público geral.

Enfim, há diversos cuidados que as empresas devem tomar nesse período. Nada vai além de atenções que todos devem ter mesmo quando a rotina é normal. O que precisamos fazer agora é encontrar maneiras de manter esse cuidado a distância.

(*) - É diretora de Recursos Humanos do Mercado Eletrônico.

Como a crise fez o futuro do trabalho chegar mais rápido

John Delaney (*)

A maioria das empresas teve que reformular o modo como trabalha no dia a dia, para funcionar num regime de distanciamento físico

Antes da pandemia, mais de 60% das empresas brasileiras não tinham um programa de trabalho remoto. Dentro desta maioria, muitas tinham dúvidas se o trabalho remoto funcionava, ou se estavam preparados estruturalmente para seguir com esse modelo. Foram obrigadas a avançar muitos passos em poucos dias, enfrentando mudanças drásticas nos modos de se conectar com a equipe, na gestão dos próprios horários e na organização de trabalhar em lugares novos e distribuídos, como as próprias casas dos colaboradores.

Aprendemos muito neste período. Tenho notado, em quase todos os executivos com quem eu falo, uma vontade grande de absorver os aprendizados da pandemia para modernizar ainda mais o jeito de trabalhar, acelerando a chegada do tão falado “futuro do trabalho”. Muitos de nós começaremos a voltar para o escritório nas próximas semanas e meses, no entanto, não voltaremos para o mundo de trabalho como era antes. Depois de várias semanas de quarentena, nos tornamos “especialistas” em trabalho remoto.

Mas quais são as outras modernizações no jeito de trabalhar que a crise está acelerando? Para responder a essa pergunta, é importante analisar a maior revolução no mercado de trabalho das últimas décadas, que também nos trouxe a primeira onda de trabalho remoto: a chegada da economia sob demanda.

Nos Estados Unidos (de onde temos dados um pouco mais robustos), a economia sob demanda nasceu depois da crise financeira de 2008-09 e tem crescido por volta de 50% ao ano, se tornando um dos elementos mais fundamentais da economia americana. Segundo pesquisas feitas por acadêmicos de Princeton e Harvard, estima-se que a economia sob demanda junto com outras formas de “trabalho alternativo”, foi essencialmente responsável por todos os novos postos de trabalho nos Estados Unidos entre 2005 e 2015.

O crescimento exponencial do setor sob demanda se deve não apenas aos

serviços novos oferecidos aos consumidores, como o transporte sob demanda, mas também às formas diferentes de trabalhar, que trazem vantagens reais para os trabalhadores. Para mim, além do trabalho remoto, o melhor exemplo disso é o pagamento instantâneo ao trabalhador, o que está sendo trazido às empresas mais tradicionais na forma de produtos de “salário sob demanda”.

O salário sob demanda é um conceito muito simples que, assim como o trabalho remoto, tem ligação direta com a chegada da economia sob demanda. Ele permite que o trabalhador tenha acesso instantâneo à parte performada do seu salário, através de um aplicativo. Por volta de 5 anos atrás, o benefício começou a penetrar a economia mais tradicional nos Estados Unidos, onde hoje já é comum. Um ótimo exemplo disso é o Walmart, maior empregador no setor privado americano, que não apenas oferece serviços de salário sob demanda para seus funcionários, como também subsidia o uso.

As vantagens são múltiplas, para o trabalhador e para a empresa. Conseguir chegar ao fim do mês sem se endividar com produtos caros de crédito e entender melhor seus ganhos e gastos diários, criando hábitos financeiros mais saudáveis, são algumas delas para o trabalhador. Para as empresas, pesquisas já revelam funcionários mais engajados e com menos absenteísmo, além de trazer vantagens financeiras para a própria empresa, uma vez que o produto pode financiar as folhas de pagamento durante o período de crise.

Estamos ainda passando por um momento muito difícil, delicado e cheio de incertezas. Para as milhões de pessoas afetadas diretamente o enorme custo humano desta pandemia nunca será recompensado. E, como vimos com a chegada da economia sob demanda depois da crise de 2008-09, estes momentos de crise são também momentos de aceleração de mudança. Hoje já somos “especialistas” em trabalho remoto.

Tenho certeza que o nosso foco adicional em maneiras mais modernas de trabalho vai acelerar a penetração destes elementos (como o salário sob demanda!) que fazem parte do “futuro do trabalho”.

(*) - Advogado de formação, é Chief Operating Officer (COO) da Xerpa.

O Banco Central ter emitido R\$ 9 bilhões em dinheiro causa inflação?

Agostinho Celso Pascalichio (*)

Moeda não corresponde apenas ao “dinheiro” da economia. Os conceitos envolvidos não são simples para aqueles não iniciados no mercado financeiro.

O Brasil utiliza quatro conceitos relacionados ao conceito de Moeda ou de “Meios de Pagamento”. O conceito que possui maior identidade com o conceito de “dinheiro” é denominado de “M1”. Este conceito, conforme o Banco Central, corresponde ao conceito restrito (“narrow”) de “Meios de Pagamento”. É composto pela soma do papel-moeda em poder do público mais depósitos à vista.

São os recursos disponíveis prontamente para pagamento de

bens e serviços da sociedade. Esta soma do papel moeda em poder do público e dos depósitos à vista corresponde a uma porcentagem situada em torno de 6% do total de Moeda no Brasil (um valor próximo a R\$ 420 bilhões). O total de meios de pagamentos, utilizando os quatro conceitos, em março deste ano foi R\$ 7, 27 trilhões.

Vamos analisar a composição e participação dos demais conceitos. O segundo, denominado de “M2”, corresponde à soma do saldo de “M1” com os depósitos de poupança e outros títulos emitidos por instituições financeiras depositárias, ou seja, de todas as instituições financeiras que existem no Brasil. Este conceito

representa 40% do total (destes, 6% é o “M1”) dos “Meios de Pagamento” da economia.

O terceiro conceito, denominado de “M3”, compreende a soma de “M2” com cotas de fundos e dos recursos provenientes de operações compromissadas, ou seja, operações de compra (ou venda) de títulos com compromisso de revenda (ou recompra) destes mesmos títulos em uma data futura, ou seja, dos títulos da dívida do governo. Este conceito representa um valor em torno de 93% do total (destes aproximadamente 40% corresponde ao “M2”) dos meios de pagamento da sociedade brasileira.

Finalmente, o quarto conceito denominado de “M4”, abrangendo

100% de todo os meios de pagamento da sociedade brasileira, corresponde à adição ao conceito de M3, dos títulos públicos federais. O M4 engloba o M3 e os títulos públicos emitidos e disponíveis.

O conceito de “M1” registra alterações comportamentais da sociedade, como os saques da caderneta de poupança com transferência para a conta corrente das pessoas, entesouramento de papel moeda em consequência da menor circulação da moeda causada pela redução no hábito de compras no comércio, etc.

O valor de R\$ 9 bilhões, correspondente à emissão de moeda pelo Banco Central, não pode ser classificado como elevado, considerando o saldo de R\$ 420 bilhões de mar-

ço. Este valor corresponde a uma variação de 2% sobre este saldo. Em fevereiro, o saldo de “M1” era de R\$ 403 bilhões. Este valor não compromete a continuidade da inflação em baixos patamares.

Podemos, neste momento, fazer uma pergunta: com apenas 6% de recursos disponíveis prontamente para pagamento de bens e serviços, será que nossa sociedade não apresenta uma baixa monetização para estimular as atividades que imediatamente proverão a retomada econômica do país na fase pós-COVID?

(*) - É doutor em Ciências; mestre em Teoria Econômica pela University of Illinois at Urbana-Champaign/USA. Bacharel em Ciências Econômicas (FEA-USP), é professor da Universidade Presbiteriana Mackenzie.