



# CONTABILIDADE GONÇALVES

Assessoria e Consultoria Contábil

f contabilidadegoncalves

@Cont\_Goncalves

www.contabilidadegoncalves.com

Telefax: (35) 3291-3417 Rua General Costa Campos, 384 Centro - ALFENAS-MG

Maio-Junho'2015

## Os novos desafios do profissional da contabilidade

Há alguns anos, o contador ficava sentado atrás de uma mesa com pilhas de papéis e livros de capa preta à sua frente. A caneta em punho e a calculadora à mão eram detalhes obrigatórios para completar o quadro. Ele só via seu cliente quando tinha de entregar declarações ou pegar as notas fiscais e os comprovantes de renda para viabilizar o pagamento do imposto devido.

Atualmente, quando a tecnologia substitui as pessoas em vários aspectos, a capacidade de interpretar os números e as regras dos órgãos arrecadadores, as quais sofrem constantes mudanças, faz do contabilista um profissional muito necessário para pessoas físicas e jurídicas.

O dever dos contadores é orientar seus clientes, conduzindo os negócios empresariais, e não simplesmente registrar fatos ocorridos e preencher declarações. Literalmente, o contabilista passou a ser reconhecido como “consultor” e a ser visto como o braço direito do empresário na tomada de decisões estratégicas.

Além da informática, o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) e a Lei nº 12.973/14 modificaram de uma vez por todas o cotidiano das empresas e profissionais da área contábil.

Ambos trazem vantagens e desvantagens para o segmento da contabilidade. No futuro, o Sped tende a simplificar algumas tarefas, pois as empresas estão obrigadas a emitir notas fiscais eletrônicas e a utilizar programas integrados de gestão empresarial, o que possibilita a importação de dados por parte das empresas de contabilidade. Entretanto, como as obrigações acessórias em papel ainda não foram eliminadas, por ora os contadores têm de cumprilas nos dois formatos, de maneira que seu tempo continua escasso para as atividades de consultoria.

Ao alterar as regras de apuração do Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas e na Contribuição Social sobre o Lucro Líquido para adequá-las às Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS), a Lei nº 12.973/14 passou a exigir das assessorias e profissionais contábeis uma atividade intelectual de nível

mais elevado. Isso representa significativos investimentos em tecnologia da informação e na contratação de mão de obra especializada.

Tanto a lei quanto o Sped afetam a rotina das empresas contábeis nos processos técnicos e de gestão, na necessidade de constante aprimoramento técnico profissional, na adaptação às novas práticas exigidas, bem como nos custos agregados às novas demandas, pois há resistência ao novo e necessidade de quebrar paradigmas. Isso, obviamente, torna o trabalho mais oneroso.

Engana-se quem pensa que somente os contabilistas serão afetados pelas mudanças. O Sped, por exemplo, reduz o tempo despendido no cumprimento das obrigações pelas empresas, mas também permite que o fisco identifique irregularidades com muito mais rapidez.

As novas práticas vão impactar a forma como as empresas são estruturadas, operam, comercializam e se inter-relacionam com outras, exigindo uma profunda revisão dos processos de governança internos.

## **Contratos precisam ser feitos, organizados e gerenciados**

Por menor que seja uma empresa, para atuar no mercado com segurança, ela precisa fazer contratos, seja com clientes, seja com fornecedores, seja com prestadores de serviços. Esse documento, formal ou informal, é o que baliza suas relações de negócio. Por isso, a execução, a organização e a administração de contratos têm sido um dos principais pontos levados em conta no contexto da gestão patrimonial, principalmente para as micro e pequenas empresas.

A gestão de contratos é o conjunto de técnicas, procedimentos, medidas e controles que visam à administração correta e eficaz de todas as variáveis envolvidas na contratação, desde a proposta inicial, passando pela negociação do contrato, discussão e redação de cláusulas, cautela na formalização do documento, até a execução, acompanhamento e entrega do trabalho – que pode ser uma obra, um projeto, um serviço ou qualquer outra atividade. É uma prática essencial para o controle dos prazos de pagamento e para garantir o cumprimento do avençado entre as partes sem gerar custos com penalidades por descumprimento e/ou concessões não estipuladas.

Contratações pontuais, que não impliquem maiores problemas para o empresário, têm um gerenciamento mais tranquilo. Por outro lado, contratos que representam riscos para a empresa, que exponham determinadas informações, como em terceirização de serviços, ou ainda que envolvam um montante muito grande de

produtos, exigem um acompanhamento mais rígido para evitar prejuízos financeiros ou inviabilização do serviço.

O empresário deve gerir o ciclo de vida destes documentos desde a sua assinatura até o seu encerramento. Esse controle possibilita verificar o cumprimento das cláusulas pactuadas e, se necessário, fazer ajustes durante a execução, sempre com a formalização em aditivo das novas condições. Para isso, ele precisa de organização.

É comum não se detalhar no papel todas as condições acordadas ou a alteração informal das regras iniciais durante a execução do contrato, sem que as partes façam o devido aditivo. Nesses casos, se alguma obrigação não for cumprida, o instrumento contratual não bastará para dirimir o problema e a solução terá que ser submetida a um juiz que não participou da negociação e, muitas vezes, não conhece a realidade do mercado.

Atualmente, existem no mercado softwares específicos para gestão de contratos, que possibilitam o controle de prazos, condições contratuais e registro de todas as intercorrências na vigência do instrumento. No entanto, dependendo do volume dos contratos, uma simples planilha pode dar conta do recado. Cabe ao empresário definir qual programa se adapta melhor a sua realidade e ao seu ramo de negócio.

Independentemente da ferramenta escolhida, não se deve abrir mão de arquivar os contratos em papel. Embora exista a tendência de digitalizar estes documentos em função do avanço da

tecnologia, o País ainda não atingiu o patamar necessário para aceitar negócios formalizados somente por meio eletrônico. Assim, tanto a gestão quanto o arquivamento devem ser feitos nos dois formatos.

### **Cuidados na formalização**

Durante o processo de formalização de contratos, o empresário encontra alguns empecilhos. Logo, é importante ler os documentos com atenção, pois a assinatura do instrumento presume que houve anuência em relação às alterações feitas pela outra parte.

Para simplificar o processo, o melhor é ter modelos de contrato com minutas-padrão, que possam ser anexadas às propostas recebidas, de forma a garantir que as condições e as regras estipuladas na nova contratação estejam de acordo com o que o empresário deseja para a sua empresa.

Também é fundamental discriminar exatamente o tipo de serviço que está sendo contratado. Sem esses cuidados com a padronização, crescem consideravelmente as chances de o contratante sujeitar-se às minutas de contrato dos prestadores de serviço, o que não representa necessariamente a realidade da empresa.

Apesar de ser possível recorrer ao Judiciário sempre que as condições gerais forem violadas, a situação terá de passar pelo crivo das provas e da subjetividade do juiz. O ideal, portanto, é prestar muita atenção antes de assinar qualquer documento para evitar o custo e o desgaste de um processo judicial.

## Alcoolismo x embriaguez nas empresas

É cada vez mais comum as empresas terem de lidar com funcionários que chegam alcoolizados ao trabalho, algumas vezes atrapalhando o desempenho das atividades dos colegas, além das suas próprias. Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) indicar a embriaguez em serviço entre os motivos de demissão por justa causa, há algum tempo os tribunais vêm revertendo a punição e determinando a reintegração de trabalhadores que sofrem de alcoolismo.

Dependendo da função desempenhada pelo empregado, o uso de bebidas alcoólicas – mesmo no horário de almoço – pode prejudicar a concentração e causar sérios danos. Ao exercer suas atividades sob o efeito do álcool, motoristas, seguranças, médicos e operadores de maquinários pesados, por exemplo, podem colocar em risco não apenas a sua vida, mas também a de terceiros. Por isso, é recomendável que o profissional alcoolizado seja dispensado no dia do incidente e volte quando tiver se recomposto. No retorno, o empregador deve conversar com o funcionário, advertindo-o sobre a má conduta. Reincidências podem ser punidas com suspensão e, inclusive, demissão. Se isso acontecer, a empresa pode ter de provar na justiça que tratou o empregado com respeito e dignidade e que tentou remediar a situação de várias maneiras.

Como é difícil comprovar que o trabalhador estava sob o efeito do álcool, o empresário pode até mesmo filmar as suas reações, para

que possam ser vistos os sinais de embriaguez – preceito que também se aplica às leis de trânsito.

Se verificado que o empregado é alcoólatra, porém, a reversão da demissão por justa causa para uma dispensa comum é quase certa. Isso acontece porque o alcoolismo é considerado doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Assim, a Justiça do Trabalho adota para o problema o mesmo princípio aplicado às doenças que impedem o exercício das funções: o funcionário precisa receber tratamento adequado e não pode ser dispensado.

Nestes casos, o mais comum é o profissional ser avaliado pela perícia médica da Previdência Social e, se constatado o problema, permanecer afastado do trabalho enquanto se trata, recebendo o auxílio-doença. Durante a licença, o contrato fica suspenso, o que impede a demissão. Apenas quando o trabalhador estiver curado (com a comprovação de um aval médico) e apto a retomar suas atividades será possível uma rescisão de contrato. A intenção do Judiciário é proporcionar estabilidade ao funcionário doente. Vale lembrar que, de acordo com a Medida Provisória nº 664/14, desde março, o empregador está obrigado a custear o salário relativo aos 30 primeiros dias de afastamento.

### Abuso ou dependência do álcool

Embriaguez e alcoolismo são problemas diferentes e, portanto, são tratados de forma distinta pela justiça. O aspecto principal é a

frequência de episódios registrados pelo empregador. O funcionário que não tem o hábito de beber e, um dia, abusa da bebida antes do trabalho ou durante o horário de almoço, por exemplo, enquadra-se na embriaguez. Quando essa situação se torna recorrente, afetando a produtividade e a saúde do trabalhador, configura alcoolismo.

O empregado que apresenta um quadro de embriaguez pode ser demitido por justa causa. A grande dificuldade das empresas é que muitos empregados sustentam ser alcoólatras para tentar reverter a dispensa.

Para evitar essa situação difícil, o empresário pode querer se precaver antes de admitir o trabalhador, levantando seu histórico e pedindo exames que atestem se ele apresenta sinais de excesso de álcool no organismo junto com os exames admissionais. É preciso levar em conta, porém, que a legislação proíbe tanto a invasão da privacidade do candidato ao emprego quanto a discriminação. Tais práticas sujeitam a empresa a processos por danos morais.

### Além do álcool

Tem crescido também o número de usuários de drogas pesadas nos ambientes de trabalho. Muitas vezes, o tráfico de entorpecentes ocorre até mesmo dentro das empresas, sem o conhecimento do empresário. É preciso ficar atento a isso e buscar orientação jurídica, pois, como o tráfico de drogas é crime, torna-se necessário até mesmo o envolvimento da polícia.

# Calendário de Obrigações

## Maio'15

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
07	Caged – Abr.'15 FGTS – Abr.'15 Salários – Abr.'15 <sup>(2)</sup>
08	GPS – Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Abr.'15 EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Mar.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mar.'15 Previdência Social – Contribuinte individual <sup>(4)</sup> – Abr.'15
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Abr.'15 IRRF – Abr.'15 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Abr.'15 Previdência Social – Abr.'15 Simples – Abr.'15
22	DCTF – Mar.'15
25	Cofins – Abr.'15 IPI – Abr.'15 PIS – Abr.'15
29	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Mai.'15 CSLL – Abr.'15 CSLL – Trimestral – 2ª cota Declaração Anual do Simples Nacional - Microempreendedor Individual (DASN-Simei) – Ano-base 2014 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Abr.'15 IRPF – Carnê leão – Abr.'15 IRPF – Renda variável – Abr.'15 IRPJ – Abr.'15 IRPJ – Lucro inflacionário – Abr.'15 IRPJ – Renda variável – Abr.'15 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Abr.'15 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 (Refis da Crise) – Mai.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Mai.'15 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Mai.'15 Refis – Abr.'15 Refis da Copa – Mai.'15

## Junho'15

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
05	Caged – Mai.'15 FGTS – Mai.'15 Salários – Mai.'15 <sup>(2)</sup>
10	GPS – Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Mai.'15 EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Abr.'15 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Abr.'15 Previdência Social – Contribuinte individual <sup>(4)</sup> – Mai.'15
19	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'15 IRRF – Mai.'15 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'15 Previdência Social – Mai.'15
22	DCTF – Abr.'15 Simples – Mai.'15
25	Cofins – Mai.'15 IPI – Mai.'15 PIS – Mai.'15
30	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Jun.'15 Contribuição sindical <sup>(5)</sup> CSLL – Mai.'15 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração sobre a Utilização dos Recursos em Moeda Estrangeira Decorrentes do Recebimento de Exportações (Derec) – Ano-base 2014 Escrituração Contábil Digital (ECD) – Lucro real, presumido, imunes e isentas – Ano-base 2014 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mai.'15 IRPF – Carnê leão – Mai.'15 IRPF – Renda variável – Mai.'15 IRPJ – Lucro inflacionário – Mai.'15 IRPJ – Mai.'15 IRPJ – Renda variável – Mai.'15 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mai.'15 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parc. da Lei nº 11.941/09 (Refis da Crise) – Jun.'15 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2007 – Jun.'15 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2009 – Jun.'15 Refis – Mai.'15 Refis da Copa – Jun.'15

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) A Lei nº 11.933/09 ampliou, do dia 10 para o dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária das empresas. Apesar disso, o Decreto nº 3.048, que determina o envio de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 (art. 225, V), não foi alterado. (4) Contribuinte facultativo, empregado doméstico, autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) Empregados admitidos em abril que não contribuíram no exercício de 2015.

### Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso (a partir de Jan.'15)

Faixas salariais (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até 1.399,12	8,00
de 1.399,13 até 2.331,88	9,00
de 2.331,89 até 4.663,75	11,00

### Imposto de Renda (a partir de Abr.'15)

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 1.903,98	–	–
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
acima de 4.664,68	27,5	869,36

**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.

### Outros indicadores

Ufir (extinta em dez.'00)	1,0641	
Salário Mínimo	788,00	
Teto INSS	4.663,75	
Salário-família	salários até 725,02	37,18
	salários de 725,03 a 1.089,72	26,20

## Nosso Informativo

Publicação bimestral da **Quarup Editorial** em parceria com empresas contábeis, tem por objetivo assessorar o empresário com informações de caráter administrativo.



Rua Manuel Ribeiro, 167 • Santo André • SP • 09172-730  
Tel.: (11) 4972-5069  
www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

**Editor:** Fernando A. Dias Marin - **Diretora Comercial:** Raquel B. Ferraz

**Fechamento desta edição: 31/03/15**

Consulte seu prestador de serviços contábeis sobre eventuais alterações nas informações constantes deste informativo divulgadas após esta data.