



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'2014

Novas leis afetam a relação entre empresários e contadores

Entre 177 nações avaliadas pela Transparência Internacional em 2013, o Brasil ficou na 72ª colocação no ranking de economias mais “limpas”. Considerada o principal termômetro da corrupção nos países, a classificação serve como base em análises sobre viabilidade de investimento feitas por instituições internacionais. Tentando reverter esse cenário, o governo federal editou duas leis: a de nº 12.846/13, também conhecida como lei anticorrupção, e a de nº 12.683/12, percebida como lei da lavagem de dinheiro.

As duas normas são complementares entre si, uma vez que, normalmente, o dinheiro resultante da corrupção tende a seguir o caminho da lavagem, entrando em um sistema ilegal.

De certa forma, as mudanças introduzidas por essas leis, assimiladas às premissas do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), impõem uma espécie de “casamento perfeito” entre empresas e contadores. Caso contrário, ambos irão se machucar. Nesse sentido, o profissional da contabilidade não pode abdicar da

Carta do Administrador, um dos documentos que resguardam a sua responsabilidade.

As leis

A lei da lavagem de dinheiro vigora desde 2012 e trouxe mudanças que merecem a atenção de todos os empresários. Um dos dispositivos da norma obriga contadores, assessores, auditores ou conselheiros contábeis a denunciar operações suspeitas.

A lei anticorrupção, em vigor desde o início do ano, prevê que empresas envolvidas em atividades ilícitas sejam alvos de processos civis e administrativos e recebam multas que variam de 0,1% a 20% do faturamento anual bruto. Além disso, a pessoa jurídica corruptora terá de reparar todo o dano causado, sua marca será publicada em veículos de comunicação de grande circulação no País e ficará impedida de receber, pelo período de um a cinco anos, qualquer tipo de recurso, como subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de instituições financeiras públicas ou controladas. Há, ainda, a possibilidade de

suspensão ou interdição parcial das atividades e, até, do fechamento da empresa.

Como a legislação prevê a responsabilidade objetiva da pessoa jurídica por atos de corrupção, basta demonstrar que a empresa foi beneficiada pelo ato proibido para haver punição. Por isso, especialistas aconselham as empresas a implementarem medidas e processos de integridade que não só previnam a prática de atos ilícitos por parte de seus integrantes, mas também que permitam à própria empresa detectar tais atitudes e colaborar com as autoridades.

As empresas devem se atentar para não prejudicar seus contadores. Por terem informações importantes sobre movimentações contábeis, financeiras e negócios das empresas que podem indicar práticas ilícitas, estes profissionais estão obrigados a comunicar ao poder público sempre que se depararem com um ato suspeito. A ideia do legislador é criar um ambiente cada vez mais difícil para a ocultação de dinheiro sujo, isolando o criminoso e o lavador de ativos.

Monitoramento: uma questão de segurança patrimonial

Todo empregador tem direito de monitorar as atividades desempenhadas por seus empregados no ambiente de trabalho, desde que utilize meios lícitos, especialmente quando a finalidade da fiscalização for regular, voltada ao desenvolvimento da atividade empresarial.

Ao longo dos anos, a tecnologia vem ganhando espaço nas empresas, tornando-se ferramenta primordial para o bom desempenho do negócio. O uso de recursos eletrônicos no monitoramento de empregados e no gerenciamento de informações é cada vez mais comum, mas quais são as vantagens desse recurso?

Ainda que a empresa possa dispor de uma equipe de vigilantes, dependendo da extensão da área a ser monitorada, torna-se mais vantajosa a utilização da tecnologia, pois ajuda a vigilância em tempo real de vários ambientes diferentes simultaneamente.

Esses recursos eletrônicos servem, inclusive, para identificar situações de furto ou roubo no local de trabalho, de imprudências no manuseio de equipamentos, máquinas ou veículos no interior da organização e até no controle de acesso dos empregados. Todo o registro é gravado, o que facilita a revisão de ocorrências e possibilita a identificação do fato por parte da empresa ou da polícia, se for o caso.

Em outras palavras, a tecnologia ajuda as empresas a trabalharem preventivamente, seja para resguardar seu patrimônio, seja para direcionar investimentos.

Monitoramento de empregados

Boa parte do capital das empresas está ligada às informações e elas estão gravadas em arquivos digitais. Assim, controlar os sistemas de informação é uma forma de preservar o patrimônio empresarial.

Com o desenvolvimento da internet e a globalização, o e-mail tornou-se ferramenta indispensável ao bom andamento das empresas. Consequentemente, o monitoramento da correspondência eletrônica ganhou força no mundo empresarial como prática de gerenciamento de informações. Tal procedimento gerou discussão sobre o que deve ser monitorado, já que trabalhadores passaram a utilizar e-mails de uso pessoal e de uso empresarial ao mesmo tempo.

De um lado, está o direito à privacidade e à intimidade do empregado e, do outro, o direito de propriedade do empregador. Por isso, é importante

que o empresário tenha consciência de seus limites ao verificar as informações de sua empresa.

Compete ao empregador diferenciar o acesso corporativo do particular, uma vez que o último não pode ser monitorado, mesmo que a rede da empresa esteja sendo usada.

Desde 2005, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o empregador pode monitorar seus empregados, desde que atenda à expectativa de privacidade. Dessa forma, o monitoramento do e-mail corporativo do trabalhador exige que ele seja informado previamente sobre a finalidade estritamente profissional da ferramenta.

A comunicação sobre o monitoramento deve ficar bem clara para o empregado. Muitas empresas recorrem à utilização de normas e regulamentos internos, manuais ou códigos de conduta, ética, disciplina e confidencialidade, que devem ser entregues ao empregado mediante a coleta de sua assinatura na via da empresa, para comprovar a sua inequívoca ciência.

Também é fundamental que a empresa realize treinamentos com seus funcionários sobre a ética digital, fazendo-os compreender a importância da realização das tarefas de sua responsabilidade, bem como a boa utilização das ferramentas de trabalho.

O uso de equipamentos particulares para fins corporativos e o acesso remoto ainda geram receio para as empresas. A apreensão se explica pelo fato de serem práticas relativamente novas, ainda não contempladas pela legislação e sem jurisprudência consolidada a respeito.

Via de mão dupla

Parte da gestão estratégica das empresas para se manterem no mercado, o controle das informações é feito para verificar a ocorrência de qualquer tipo de irregularidade e pouco interfere na rotina de funcionários dispostos a trabalhar e a colaborar com o empregador.

Ademais, os serviços de monitoramento de segurança e de gerenciamento da informação, normalmente atrelados, podem ser utilizados como provas concretas, tanto a favor da empresa como do empregado. Em caso de contestações judiciais, esse registro eletrônico não dá margens ao jogo da palavra de um contra a palavra de outro.

Concessão de benefícios requer análise criteriosa

Com o mercado de trabalho aquecido, o desemprego atingindo os menores níveis históricos e a evidente escassez de mão de obra qualificada, a concessão de benefícios torna-se grande aliada das empresas na hora de atrair e reter talentos. Além de ser um diferencial das empresas, a concessão de benefícios pode ter a função de complementar a remuneração do trabalhador de forma menos onerosa para o empregador.

No entanto, se a política de benefícios contribui para a manutenção do quadro de funcionários, também requer cautela, já que o valor de benefícios concedidos incorretamente poderá ser incorporado ao salário do trabalhador e provocar um custo adicional muito alto para a empresa. Geralmente, isso implica recolher 13º salário, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), etc., envolvendo no cálculo também o montante relacionado ao benefício.

Dicas

A primeira dica para a empresa que pretende implantar uma política de benefícios e quer evitar ações judiciais ou com a fiscalização é criar normas sobre o que será concedido. Estas regras devem ser claras e disponibilizadas por escrito e em português ao trabalhador, ainda que a companhia seja uma multinacional estrangeira. Manuais redigidos em outros idiomas podem ser facilmente contestados na Justiça. A entrega da via do funcionário deve ser sempre feita contra recibo datado e assinado. Outra possibilidade para se evitar problemas é formalizar um acordo com o sindicato.

O essencial é que os benefícios façam parte de uma política da empresa. Uma alternativa que contribui para prevenir aborrecimentos no futuro é criar um manual de governança de recursos humanos e dar ciência para todo o quadro de profissionais, explicando a necessidade de se atingir as metas.

Além de serem concedidos a todos os trabalhadores da empresa, e não apenas para um grupo de funcionários, os benefícios precisam guardar relação com a atividade laboral. É o caso, por exemplo, da cessão de telefone móvel para empregados da área comercial. Para estes profissionais, trata-se de um instrumento de trabalho. Todavia, não pode ser usado pela empresa para chamá-lo fora do horário de trabalho.

Especialistas em recursos humanos recomendam sempre descontar um percentual do valor do benefício do salário do trabalhador.

Mais comuns

Entre os benefícios mais comuns oferecidos atualmente, destaca-se a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), uma ótima opção tanto para o trabalhador quanto para a empresa. A PLR não tem natureza salarial e, para o empregado, tem a vantagem de ser isenta do pagamento de Imposto de Renda da Pessoa Física até o valor de R\$ 6 mil.

A PLR deve ser definida em conjunto com o sindicato da categoria profissional, com o sindicato patronal ou com uma comissão de funcionários que tenha ao menos um diretor sindical. Como o bônus normalmente está ligado ao cumprimento de metas, as

regras têm de ser absolutamente claras. O processo deve ser conduzido de forma transparente e incluir avaliação periódica, porque trabalhadores já começam a mover reclamações na Justiça questionando a premiação.

Convênios médico e odontológico também estão entre os benefícios que atraem muitos trabalhadores. Neste caso, é fundamental que o valor seja descontado em folha de pagamento e que fique bem claro para os empregados a quais benefícios eles terão direito. E mais: depois de concedido, o benefício só pode ser modificado com o consentimento por escrito dos representantes dos trabalhadores.

Especialistas recomendam que a empresa repasse o valor do reajuste do plano de saúde aos trabalhadores e, caso opte por trocar de prestadora, documente o processo para não ter dores de cabeça com a Justiça.

Inusitados

Para atrair e reter trabalhadores, algumas empresas inovam. Além dos benefícios tradicionais, oferecem creche, academia e salão de beleza dentro da companhia, mesas de jogos, pet place, bolsa com vários benefícios para escolha ou mesmo viagem com a família.

Quando recorrentes, no entanto, alguns prêmios podem causar embaraços com a fiscalização e até com a Justiça do Trabalho. Nestes casos, a saída é não manter os mesmos critérios para a premiação – ora exige-se pontualidade, ora o cumprimento de metas, por exemplo – nem a mesma recompensa.

Calendário de Obrigações

Mai'14

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
07	Caged – Abr.'14 FGTS – Abr.'14 Salários – Abr.'14 ⁽²⁾
09	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Abr.'14 EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Mar.'14 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mar.'14 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Abr.'14
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Abr.'14 IRRF – Abr.'14 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Abr.'14 Previdência Social – Abr.'14 Simples – Abr.'14
22	DCTF – Mar.'14
23	Cofins – Abr.'14 IPI – Abr.'14 PIS – Abr.'14
30	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Mai.'14 CSLL – Abr.'14 CSLL – Trimestral – 2ª cota Declaração Anual Simplificada para o Microempreendedor Individual (DASN-Simei) – Ano-base 2013 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Abr.'14 IRPF – Carnê leão – Abr.'14 IRPF – Renda variável – Abr.'14 IRPJ – Abr.'14 IRPJ – Lucro inflacionário – Abr.'14 IRPJ – Renda variável – Abr.'14 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Abr.'14 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Mai.'14 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2007 – Mai.'14 Parcelamento para ingresso no Simples Nacional 2009 – Mai.'14 Refis – Abr.'14

Junho'14

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Caged – Mai.'14 FGTS – Mai.'14 Salários – Mai.'14 ⁽²⁾
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
13	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Mai.'14 EFD-Contribuições – Contr. Prev. sobre a Receita – Abr.'14 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Abr.'14
16	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Mai.'14
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'14 IRRF – Mai.'14 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'14 Previdência Social – Mai.'14 Simples – Mai.'14
23	DCTF – Abr.'14
25	Cofins – Mai.'14 IPI – Mai.'14 PIS – Mai.'14
30	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Jun.'14 Contribuição sindical ⁽⁵⁾ CSLL – Mai.'14 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração sobre a Utilização dos Recursos em Moeda Estrangeira Decorrentes do Recebimento de Exportações (Derex) – Ano-base 2013 Escrituração Contábil Digital (ECD) – Ano-base 2013 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mai.'14 IRPF – Carnê leão – Mai.'14 IRPF – Renda variável – Mai.'14 IRPJ – Lucro inflacionário – Mai.'14 IRPJ – Mai.'14 IRPJ – Renda variável – Mai.'14 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mai.'14 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Jun.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2007 – Jun.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2009 – Jun.'14 Refis – Mai.'14

(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 2014.

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso (a partir de Jan.'14)

Faixas salariais (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até 1.317,07	8,00
de 1.317,08 até 2.195,12	9,00
de 2.195,13 até 4.390,24	11,00

Imposto de Renda (a partir de Jan.'14)

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 1.787,77	–	–
de 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
de 2.679,30 até 3.572,43	15,0	335,03
de 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
acima de 4.463,81	27,5	826,15

DEDUÇÕES: 1) R\$ 179,71 por dependente; 2) R\$ 1.787,77 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	724,00	
Teto INSS	4.390,24	
Salário-família	salários até 682,50	35,00
	salários de 682,51 a 1.025,81	24,66

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: 31/03/14

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