



PEDRO PAIVA

consultoria & auditoria ltda

(61) 3349-4841 / 9633-8855 / ppaiva@ppaiva.com.br

SHCG/Norte CLR Quadra 708 - Bloco F - Loja 20 - Ed. Pedro Henrique de Paiva
na Asa Norte - Brasília/DF - Cep 70740-556

Janeiro e Fevereiro de 2021

Pandemia revolucionou o ambiente de negócios

O mundo parou no primeiro trimestre de 2020 para combater o avanço de um vírus altamente contagioso. Desde então, tudo mudou.

As empresas agora têm de assimilar a transformação e rever estratégias. Nesse sentido, o pior erro que um administrador pode cometer é buscar no passado as respostas para enfrentar os desafios presentes e futuros ou nutrir a expectativa de que o mundo voltará ao que era antes. Bastante aguda, a mudança atingiu muitos espectros da sociedade, sobretudo quanto à transformação digital.

Fechadas em casa, as pessoas precisaram juntar três espectros do dia a dia que, apesar de serem tratados como coisas distintas, sempre foram uma coisa só: o viver, o trabalhar e o aprender. O mundo, acostumado à economia de alto contato desde a primeira revolução industrial, em 1750, passou para uma economia de baixíssimo contato muito rapidamente. E essa será a tônica do novo modelo socioeconômico pós-Covid-19.

Gestão de riscos

A capacidade de adaptação é um fator determinante para garantir a perpetuidade das organizações, mesmo nos piores cenários. Entretanto, é preciso que as empresas sejam capazes de se anteciparem aos riscos (internos e externos) e que tenham uma gestão orientada à continuidade dos negócios.

Sem observar esses pontos, situações críticas podem ser potencializadas, afetando as companhias de diferentes maneiras. Por exemplo, um dos principais efeitos da pandemia sobre os negócios foi a falta de caixa, pois muitas empresas que tiveram suas atividades interrompidas não tinham condições de se manter sem receita.

Essa situação, entretanto, é consequência de problemas financeiros e gerenciais maiores, que não estavam sendo adequadamente gerenciados. Sem capital próprio e caixa para garantir a sobrevivência em curto e médio prazo, uma empresa fica vulnerável.

O empresário sempre toma decisões em condições de risco ou de incerteza. Risco é a incerteza que pode ser mensurada. Isto é, se ele não for capaz de identificar os cenários que poderá enfrentar, suas decisões não terão nenhuma previsibilidade. A análise de riscos, mesmo que simplificada, ajuda a elaborar planos para gerenciar crises de forma ágil.

A governança corporativa – sistema pelo qual organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas para que continuem progredindo – foi uma referência essencial para as empresas responderem às mudanças com a rapidez necessária durante a pandemia.

O instrumento está amparado no bom relacionamento entre sócios e demais stakeholders, pois a conexão entre eles é imprescindível para a manutenção das atividades empresariais. Por isso, a governança deve ser conduzida com base na transparência, na equidade, na prestação de contas e na responsabilidade corporativa – o zelo para com o longo prazo da empresa.

A crise ensinou a importância de entender as potencialidades do negócio e de ter planos para o enfrentamento das dificuldades. Também exigiu agilidade na tomada de decisão; elevou a preocupação com questões sociais, ambientais e de governança; fortaleceu o cuidado com as pessoas; e reforçou a importância da diversidade. Outra lição que não pode ser menosprezada diz respeito à gestão da cultura e do aprendizado, porque a cultura digital veio para ficar e vai afetar todas as organizações.



Sancionada em 2018, a **Lei Geral de Proteção de Dados** (LGPD, Lei nº 13.709) entrou em vigor em setembro. Gestores devem estar atentos para o fato de que, embora as penalidades administrativas só sejam aplicadas a partir de agosto de 2021, a lei já assegura direitos aos cidadãos, que podem acionar empresas judicialmente. Os processos também podem ser propostos por entidades protetivas, como o Ministério Público.

Qualquer situação que envolva o tratamento de dados pessoais (que identificam uma determinada pessoa) ou de dados pessoais sensíveis (que revelam características, preferências e opiniões) precisa seguir os princípios gerais previstos na lei.

A Europa tem uma lei semelhante, que está em vigor há dois anos, com 270 multas aplicadas, a maior parte delas por falhas de adequação aos princípios. E, mesmo no Brasil já há uma decisão judicial contrária a uma empresa que desrespeitou o princípio da finalidade, isto é, coletou os dados com um objetivo determinado e usou para outro.

Somente tecnologia e consultoria jurídica não bastam para que as empresas se adequem à LGPD. É preciso uma mudança cultural que englobe tanto a educação das pessoas sobre a importância da privacidade como a revisão e a conscientização contínua de processos por parte das empresas.

O processo de adequação das empresas e de conscientização da sociedade sobre a LGPD poderia estar em um estágio mais avançado se a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) estivesse em atuação nos últimos dois anos.

Esse atraso na constituição do órgão prejudicou o diálogo com a sociedade em relação ao tema. Além disso, como cabe à ANPD regulamentar certos dispositivos da norma, a lei não está finalizada, o que gera muitas dúvidas. É o caso, por exemplo, da adequação dos pequenos negócios à LGPD.

Apesar disso, as soluções e as boas práticas de proteção de dados estão ao alcance de todas as organizações e podem ser ajustadas de acordo com o tamanho da empresa e dos recursos que possuem.

Princípios da LGPD

O artigo 6º da LGPD estabelece 10 princípios gerais que devem ser adotados. Confira!

Finalidade: definir o objetivo para uso dos dados, divulgando-o explicitamente ao titular.

Adequação: delimitar processos de tratamento de dados para que se restrinjam ao cumprimento da finalidade.

Necessidade: usar o mínimo de dados necessários para a finalidade apresentada.

Livre acesso: garantir aos titulares consulta facilitada e gratuita aos próprios dados e à forma como são tratados.

Qualidade dos dados: assegurar exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados.

Transparência: fornecer ao titular informações claras, precisas e acessíveis sobre o tratamento de dados.

Segurança: proteger dados contra acessos não autorizados e situações ilícitas, como invasão, destruição e difusão.

Prevenção: prevenir danos decorrentes do tratamento de dados.

Não discriminação: impedir o tratamento de dados para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

Responsabilização e prestação de contas: demonstrar a adoção de medidas eficazes para o cumprimento das normas.

Obrigações acessórias são todas aquelas obrigações tributárias adicionais ao pagamento do tributo devido, que é a obrigação principal. Essas exigências se estendem tanto a contribuintes pessoas físicas como a pessoas jurídicas. Um exemplo de obrigação acessória é a Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física.

O Brasil está entre os países com maior complexidade fiscais no mundo. Dados apurados pelo Banco Mundial em 2020, indicam que as empresas nacionais dedicam, em média, 1,5 mil horas por ano em atividades relacionadas a pagamento de impostos, a maior parte das quais são obrigações acessórias.

Segundo o estudo “Tax do Amanhã”, feito pela Deloitte, nas empresas com faturamento superior a R\$ 6 bilhões, o tempo médio gasto pode chegar a quase 37 mil horas por ano. A mesma pesquisa avaliou as expectativas dos participantes em

relação à reforma tributária. Os quatro itens mais citados foram: simplificação de impostos, eliminação de redundância das obrigações acessórias, menor custo de compliance tributário (pessoas, sistemas, processos, etc.) e redução das obrigações acessórias.

Responsabilidades delimitadas

Uma vez que o objetivo da obrigação acessória é fazer com que o próprio contribuinte declare os fatos geradores de tributos que ocorrem nas empresas, seu cumprimento precisa ser rigoroso. É recomendável checar periodicamente os valores enviados aos fiscos, principalmente em relação à Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), pois ela alimenta os sistemas de conta corrente da Receita Federal e qualquer inconsistência pode impedir a emissão da Certidão Negativa de Débitos.

Como qualquer falha ligada à obrigação acessória pode acarretar sérios problemas para as empresas e, em caso de irregularidades culposas ou dolosas, os contadores respondem solidariamente, as atribuições de ambos precisam estar bem alinhadas. Ao contador cabe entregar as obrigações com exatidão e no tempo certo. À empresa, por sua vez, compete prover as informações corretas com a antecedência necessária para que o contador possa cumprir o prazo e ainda fazer análises para assegurar a consistência dos dados fornecidos – o que demanda investimento em infraestrutura, tecnologia e fluxos de trabalho eficientes por parte das empresas.

Para delimitar as obrigações de cada uma das partes, existe a Carta de Responsabilidade da Administração, instituída em 2012 pelo Conselho Federal de Contabilidade, que tem de ser renovada anualmente.

4 cuidados com o home office que não podem ser ignorados

A versão ideal do teletrabalho ainda está em construção, mas alguns fatores têm de ser levados em conta para que a experiência seja bem sucedida.

- 1. Nova mentalidade.** O sucesso do trabalho remoto depende de a empresa realmente querer abdicar do modelo controlador de gestão em favor de outro, baseado em metas com autonomia. A descentralização do poder exige capacitação dos gestores e melhoria na comunicação em todos os níveis.
- 2. Sem brechas.** Além de contrato ou de aditivo contratual, outros pontos da formalização do acordo merecem atenção. Ter um manual

com diretrizes sobre entregas, reuniões, cuidados com saúde e ergonomia, direito à desconexão e temas afins é tão importante quanto adequar os benefícios oferecidos e reavaliar a política de segurança da informação.

- 3. Liderança.** Gerir equipes remotas é um desafio. A distância da empresa e dos colegas compromete a aderência aos valores corporativos, o que pode ser fatal com a maior autonomia dada ao colaborador, e dificulta a troca de ideias, afetando a criatividade e a motivação. Reuniões e bate-papos virtuais frequentes ajudam nesse sentido, mas não dispensam

encontros presenciais esporádicos ou o trabalho no escritório em alguns dias da semana. É preciso, ainda, reinventar o espaço para o papo do cafezinho, em que assuntos profissionais dão lugar à conversa informal sobre família, escola, passeios, etc.

- 4. Apoio à adaptação.** Quando se cria condições, os resultados vêm. O fornecimento de equipamentos, mobiliário, suporte de TI e ajuda de custo para internet e energia não é tudo. Dicas sobre ergonomia, práticas voltadas à saúde e bem-estar e como conciliar trabalho e vida pessoal devem integrar o pacote.

Calendário de Obrigações

JANEIRO'21	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
07	FGTS – Dez./20 (inclui a 2ª parcela do 13º salário) Salários – Dez./20 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Dez./20 e 13º salário
08	13º salário/20 – Eventuais diferenças sobre salários variáveis ⁽³⁾ GPS – Envio ao sindicato ⁽⁴⁾
15	DCTFWeb/Prev. – Empresas com faturamento anual acima de R\$ 4,8 milhões – Dez./20 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Nov./20 EFD-Reinf – Empresas com faturamento anual acima de R\$ 4,8 milhões – Dez./20 eSocial – Emp. com fatur. anual acima de R\$ 4,8 milhões – Dez./20 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁵⁾ – Dez./20
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Dez./20 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Dez./20 IRRF – Dez./20 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Dez./20 Previdência Social – Dez./20 Simples – Dez./20
22	DCTF – Nov./20
25	Cofins – Dez./20 IPI – Dez./20 PIS – Dez./20
28	DeSTDA – Dez./20
29	Contribuição sindical facultativa ^(6 e 7) Contribuição sindical patronal ⁽⁶⁾ CSLL – Dez./20 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única Decl. Oper. Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Dez./20 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Dez./20 IRPF – Carnê leão – Dez./20 IRPF – Renda variável – Dez./20 IRPJ – Dez./20 IRPJ – Lucro inflacionário – Dez./20 IRPJ – Renda variável – Dez./20 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Dez./20 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Pert – Jan./21 Pert-SN – Jan./21 Refis – Dez./20 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jan./21 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jan./21

FEVEREIRO'21	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
05	FGTS – Jan./21 Salários – Jan./21 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Jan./21
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽⁴⁾
12	DCTFWeb/Prev. – Empresas com faturamento anual acima de R\$ 4,8 milhões – Jan./21 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Dez./20 EFD-Reinf – Emp. com fatur. anual acima de R\$ 4,8 milhões – Jan./21 eSocial – Emp. com fatur. anual acima de R\$ 4,8 milhões – Jan./21
17	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁵⁾ – Jan./21
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jan./21 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jan./21 IRRF – Jan./21 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jan./21 Previdência Social – Jan./21
22	Simples – Jan./21
23	DCTF – Dez./20
25	Cofins – Jan./21 IPI – Jan./21 PIS – Jan./21
26	Comp. de rendimentos pessoa física e jurídica – Ano-base 2020 Contribuição sindical facultativa ^(6 e 8) Contribuição sindical – Autônomos e profissionais liberais ⁽⁶⁾ CSLL – Jan./21 CSLL – Trimestral – 2ª cota Decl. de Inform. Atividades Imobiliárias (Dimob) – Ano-base 2020 Declaração de Serviços Médicos (Dmed) – Ano-base 2020 Decl. Oper. Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Jan./21 Decl. Imp. sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf) – Ano-base 2020 eFinanceira – 2º semestre de 2020 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jan./21 IRPF – Carnê leão – Jan./21 IRPF – Renda variável – Jan./21 IRPJ – Jan./21 IRPJ – Lucro inflacionário – Jan./21 IRPJ – Renda variável – Jan./21 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jan./21 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Pert – Fev./21 Pert-SN – Fev./21 Refis – Jan./21 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Fev./21 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Fev./21

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O Decreto nº 57.155/65 determina que essas diferenças sejam pagas em 10 de janeiro, mas existem entendimentos de que o pagamento deve ser feito no quinto dia útil de janeiro (dia 07), em função do disposto no artigo 459 da CLT. (4) O inciso V, do art. 225 do Decreto nº 3.048/99, que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo Decreto nº 10.410/20. Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da Lei nº 8.870/94. (5) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (6) A Lei nº 13.467/17 extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (7) Empregados optantes admitidos em novembro que não contribuíram no exercício de 2020. (8) Empregados optantes admitidos em dezembro que não contribuíram no exercício de 2020.

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.

ATENÇÃO: Excepcionalmente nesta edição não publicamos as informações referentes à previdência social e ao salário mínimo, pois os novos valores ainda não haviam sido oficialmente divulgados até a data de fechamento.

Contas

INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup 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) 4972-7222

www.quarupeditorial.com.br • quarup@quarupeditorial.com.br

Editora Responsável: Aliane Villa - Diretor Comercial: Fernando A. D. Marin

Fechamento desta edição: 30/11/20

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

EDITORA
QUARUP