

Março-Abril'2014

Escalando sua “seleção”

O processo de seleção de pessoas constitui-se em um dos alicerces do sucesso empresarial. Um recrutamento eficiente não só reduz a rotatividade como ainda melhora a produtividade, as vendas e a própria imagem da empresa perante clientes e mercado. No ímpeto de promover uma avaliação criteriosa, porém, não se deve cometer abusos.

Nas grandes empresas, a seleção de pessoal é tratada por área específica, com profissionais especializados e política estruturada. A conquista de cada vaga está atrelada ao atendimento de padrões e de uma série de requisitos previamente estipulados.

Embora o contexto seja diferente, os critérios devem ser seguidos também por empreendimentos de menor porte, mesmo que não tenham departamentos próprios ou condições de se valer de consultoria externa.

O primeiro passo é determinar um método de seleção de funcionários adequado à realidade da empresa. Depois, é preciso definir o perfil e as habilidades requeridas para o cargo, a fim de direcionar a busca de

profissionais por meio de currículos, empresas especializadas, indicação ou internet, em sites ou redes sociais específicos, como o LinkedIn.

A indicação de candidatos por outros colaboradores, amigos ou parentes pode ser uma boa aliada, desde que a possibilidade seja aberta a todos e o indicado passe por todas as etapas da seleção. Do contrário, provocará desconforto interno.

O fluxo do processo seletivo pode iniciar pela avaliação da formação e experiência, seguir com uma entrevista feita pelo responsável da área para analisar a capacitação e as habilidades técnicas e terminar com a avaliação geral do dono ou diretor. Um ponto essencial a ser avaliado é se o candidato se adapta à cultura da empresa.

As redes sociais podem auxiliar a conhecer o aspirante ao cargo, mas devem ser usadas apenas como mais uma fonte de informação, pois os dados lá existentes nem sempre são verdadeiros.

Na hora da escolha, deve-se levar em conta o quadro geral, considerando tanto o atendimento

às exigências técnicas como a adequação ao perfil almejado.

Ética e bom senso

Respeito, boa-fé, informação, ética e bom senso devem sempre nortear a seleção de empregados, para evitar que o recrutamento desencadeie ações na Justiça.

É ilegal impedir acesso ao emprego por fatores comportamentais ou não ligados ao cargo. Não se pode barrar concorrente por raça, cor, sexo, opção sexual ou situação familiar nem por ter ação trabalhista na Justiça ou estar com o nome negativado. Também não é permitido solicitar exames invasivos e teste para detecção de HIV ou de gestação, por caracterizarem invasão de intimidade e discriminação.

Se pedir referências é prática válida e até recomendada, o mesmo não ocorre em relação ao atestado de antecedentes. A exigência só é admitida quando o empregado for atuar com patrimônio, ter acesso às residências ou como cuidador de crianças ou idosos.

Ações envolvendo abuso, se julgadas procedentes, costumam gerar o pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Manad deve ser parte de rotina administrativa

Documentação bastante técnica e abrangente, o Manual Normativo de Arquivos Digitais (Manad) precisa estar inserido nas rotinas da empresa. A obrigação acessória referente aos arquivos digitais de fatos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária deve ser apresentada quando intimada.

Em médio prazo, o Manad deve dar lugar ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Com isso, em vez de as informações ficarem armazenadas no ambiente do contribuinte à espera de uma solicitação fiscal, serão enviadas mensalmente ao fisco. Até lá, no entanto, a obrigação não pode ser negligenciada: o descumprimento sujeita a empresa a autuações e multas.

Saiba mais

O que é

O Manad é o Manual Normativo de Arquivos Digitais. Sua existência é prevista na Lei nº 10.666/03 e no Decreto nº 3.048/99. A versão atual é validada pela Instrução Normativa nº 12/06, da Secretaria da Receita Previdenciária.

Quem está obrigado

As empresas que utilizam sistema de processamento eletrônico de dados para registro de negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária são obrigadas a conservar, devidamente certificados, os sistemas e arquivos, em meio digital, à disposição da fiscalização.

Optantes pelo Simples Nacional estão dispensados.

Prazo

Os arquivos do Manad não constituem uma obrigação de entrega periódica, sua apresentação ocorre mediante solicitação.

O pedido pode ser feito por notificação, não necessariamente durante uma fiscalização. A legislação autoriza o fisco a pedir o Manad referente aos últimos cinco anos.

Apresentação

Conforme regulamentado pelo manual, os arquivos digitais devem ser validados por meio do Sistema Validador e Autenticador de Arquivos Digitais (SVA), disponibilizado no site do Ministério da Previdência Social (www.mpas.gov.br) antes de serem apresentados. O sistema detecta se os dados estão adequados

ao leiaute do Manad, atendendo a itens como tamanho e tipo dos dados, posição dos campos, etc. Também verifica a coerência das informações e a inexistência de registros duplicados, permitindo corrigir possíveis inconsistências antes da intimação de entrega dos arquivos.

Além do arquivo, em mídia digital não regravável, devem ser entregues três relatórios gerados pelo SVA: o de Mensagens da Validação, quando houver, o de Resumo da Validação do Arquivo e o Recibo de Entrega de Arquivos Digitais.

Para estar apta a apresentar o Manad, a empresa deve manter os dados atualizados mensalmente. A recomendação, igualmente válida para demais obrigações digitais, é investir em ferramentas e sistemas informatizados que garantam o armazenamento íntegro e a regularidade de suas escriturações.

Pontos críticos

Um dos aspectos que requer maior atenção é o risco de passivo tributário na folha de pagamento, resultante das remunerações indiretas contabilmente demonstradas. É o caso de “benefícios” com características nitidamente salariais entregues aos trabalhadores sem terem sofrido as devidas incidências tributárias. Outro ponto importante é a inclusão da retenção do INSS das pessoas jurídicas que prestaram serviços à empresa.

Vale lembrar que, na era digital, não há informação mais ou menos importante, pois um dado aparentemente irrelevante pode gerar indícios para identificação de graves problemas na empresa.

Penalidades

Assim como as demais obrigações acessórias, a não apresentação – quando solicitado, neste caso – ou a apresentação incompleta ou com incorreções pode gerar a intimação de cumprimento ou de prestação de esclarecimentos, sujeitando às seguintes multas:

- Apresentação fora do prazo, por mês-calendário ou fração: R\$ 500,00 para pessoas jurídicas em início de atividade, imunes, isentas ou que, na última declaração, tenham apurado lucro presumido ou pelo Simples Nacional; R\$ 1,5 mil para as demais.
- Descumprimento de intimação da Receita Federal para cumprir a obrigação acessória ou prestar esclarecimentos nos prazos estipulados: R\$ 500,00 por mês-calendário.
- Apresentação com informações inexatas, incompletas ou omitidas: 3%, não inferior a R\$ 100,00, do valor das transações comerciais ou das operações financeiras informadas.

Distribuição de lucros e dividendos

Diferente do pró-labore, o rendimento tributável que o sócio recebe por seu trabalho, a distribuição de lucros (sociedade limitada) ou dividendos (sociedade anônima) é uma forma legal e fiscal de remuneração dos investidores pelo capital investido. Seu grande atrativo é ser isenta de tributos se obedecer à legislação fiscal.

Estabelecida pela Lei nº 9.249/95, a isenção vigora desde 1996 e especialistas apontam-na como um fator competitivo no cenário internacional.

O principal requisito para a distribuição é a existência efetiva de lucros. Não basta que o lucro exista apenas na escrituração contábil, a sociedade deve possuir recursos suficientes para quitar o valor distribuído. Outra exigência é que a empresa não tenha débitos relativos a tributos federais vencidos.

Geralmente, a distribuição é feita conforme a participação de cada um no contrato societário ou estatuto da empresa, em observância à legislação fiscal. Entretanto, se seguir certa razoabilidade econômica e estiver prevista contratualmente, esta proporcionalidade pode não ser exata.

Todos os regimes

Empresas tributadas por qualquer regime fiscal podem distribuir lucros ou dividendos.

Para as empresas do Simples, a isenção é limitada ao valor da aplicação dos percentuais de lucratividade fixados na lei (8% sobre a receita bruta mensal, via de regra, ou 32% para prestação de serviços, afora algumas situações específicas) subtraído do valor de

impostos e contribuições devidos no regime. Se mantiverem escrituração contábil regular, contudo, até o lucro que ultrapassar o limite pode ser distribuído de forma isenta.

A legislação tributária que rege o Lucro Presumido autoriza a isenção quando os lucros distribuídos corresponderem ao valor da base de cálculo de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) “presumido”, após a subtração de todos os impostos e contribuições devidos. A partilha pode ocorrer no encerramento do ano ou do trimestre e, assim como no Simples, se o resultado superar os valores legalmente estipulados, mas for demonstrado pela escrituração contábil, será isento.

Enquanto a escrituração por meio de livro-caixa restringe o prazo para distribuição ao próprio ano-calendário, a contabilidade regular permite que ela se estenda também aos anos-calendário seguintes.

Opção válida somente para o lucro real é a distribuição via juros sobre o capital próprio. Considerado como despesa financeira, o que reduz o valor do lucro líquido para fins fiscais, consequentemente, impacta na base de cálculo do IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

O Regime Tributário de Transição (RTT), vigente desde 2008 para adequar as normas contábeis ao padrão internacional (IFRS), tem fim previsto para 2015. Com isso, há a discussão sobre a cobrança retroativa da diferença de IR e CSLL sobre dividendos distribuídos, apurados de acordo com

o RTT (lucro societário) ou pelas normas anteriores (lucro fiscal), entre 2008 e 2013. A Medida Provisória nº 627/13 libera desta cobrança as empresas que adotarem as novas regras a partir de 2014.

Tudo comprovado

A deliberação sobre a distribuição de lucros ou dividendos tem de ser formalizada em ata de reunião ou assembleia de sócios, que servirá como documento. Dele devem constar os registros contábeis que atestam a existência de lucro a ser distribuído e que sejam capazes de comprovar perante terceiros, como autoridades fiscais, por exemplo, a natureza do pagamento efetuado.

Os registros contábeis e demais documentos societários relacionados à deliberação de distribuição de lucros ou dividendos devem ser elaborados com critério e mantidos em boa ordem. O cuidado vale também para as obrigações acessórias envolvidas.

A empresa ainda tem de fornecer aos sócios os informes de rendimentos relativos aos pagamentos dos lucros ou dividendos, necessários para a prestação de contas ao fisco.

Na hipótese de se distribuir valor maior do que o admitido, o administrador que autorizou o pagamento fica obrigado a restituir o excedente à sociedade, sem prejuízo de eventuais sanções criminais.

Para a empresa, não observar as regras pode custar caro: além de recolher o tributo, fica sujeita à multa de ofício de 75% sobre o valor do tributo e à cobrança de juros de mora, entre outras penalidades.

Calendário de Obrigações

Março'14

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Fev.'14 ⁽²⁾
07	Caged – Fev.'14 FGTS – Fev.'14
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Fev.'14
17	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Fev.'14
18	EFD-Contribuições – Contr. Prev. sobre a Receita – Jan.'14 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Jan.'14
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Fev.'14 IRRF – Fev.'14 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Fev.'14 Previdência Social – Fev.'14 Simples – Fev.'14
21	Relação Anual de Informações Sociais (Rais) – Ano-base 2013
25	Cofins – Fev.'14 DCTF – Jan.'14 IPI – Fev.'14 PIS – Fev.'14
31	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Mar.'14 CSLL – Fev.'14 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (Defis) – Ano-base 2013 Declaração de Serviços Médicos (Dmed) – Ano-base 2013 Declaração Simplificada de Pessoas Jurídicas (DSPJ) – Inativas – Ano-base 2013 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Fev.'14 IRPF – Carnê leão – Fev.'14 IRPF – Renda variável – Fev.'14 IRPJ – Fev.'14 IRPJ – Lucro inflacionário – Fev.'14 IRPJ – Renda variável – Fev.'14 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Fev.'14 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Mar.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2007 – Mar.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2009 – Mar.'14 Refis – Fev.'14

Abril'14

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
04	Salários – Mar.'14 ⁽²⁾
07	Caged – Mar.'14 FGTS – Mar.'14
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Fev.'14 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Fev.'14
15	Cofins/CSLL/PIS fonte – 2ª quinzena Mar.'14 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Mar.'14
17	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mar.'14 IRRF – Mar.'14 Paes – Previdência Social Paex (Refis 3) – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mar.'14 Previdência Social – Mar.'14
22	Simples – Mar.'14
23	DCTF – Fev.'14
25	Cofins – Mar.'14 IPI – Mar.'14 PIS – Mar.'14
30	Cofins/CSLL/PIS fonte – 1ª quinzena Abr.'14 Contribuição sindical – 2014 CSLL – Mar.'14 CSLL – Trimestral – 1ª cota Declaração de Imposto de Renda da Pessoa Física – Ano-base 2013 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mar.'14 IRPF – Carnê leão – Mar.'14 IRPF – Renda variável – Mar.'14 IRPJ – Lucro inflacionário – Mar.'14 IRPJ – Mar.'14 IRPJ – Renda variável – Mar.'14 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mar.'14 IRPJ – Trimestral – 1ª cota Paes – RFB Paex (Refis 3) – RFB Parcelamento da Lei nº 11.941/09 – Abr.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2007 – Abr.'14 Parc. para ingresso no Simples Nacional 2009 – Abr.'14 Refis – Mar.'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.

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: 31/01/14

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