

CONTABILIDADE - INSTRUMENTO DE ECONOMIA FISCAL: RISCOS E PENALIDADES

Luciana Drehmer Trein¹
Sebasteão Zeno da Silva²

RESUMO

O presente trabalho aborda a contabilidade como instrumento de economia fiscal, seus riscos e penalidades. A pesquisa busca descrever possíveis riscos e penalidades nas áreas trabalhista, ambiental e tributária que uma empresa do setor privado possa sofrer quando não há cumprimento da legislação brasileira. Diante do exposto, o gestor da empresa tem conhecimento dos riscos ambientais, trabalhistas e tributários de sua responsabilidade, os quais, se bem administrados, podem servir de economia fiscal. Além disso, são analisadas informações pertinentes para as empresas, visando compreender o quanto é importante a contabilidade estar em conformidade com a legislação brasileira. O estudo foi realizado mediante uma pesquisa bibliográfica e documental, exploratória e qualitativa, através de questões objetivas aplicadas em empresas do ramo metalúrgico, na cidade de Igrejinha, no Vale do Paranhana/RS, sendo de interesse experiências de seu contexto e suas particularidades. Os resultados mostram que algumas destas empresas pesquisadas sofrem penalidades por não estarem em conformidade com a legislação brasileira. Na área trabalhista, constatou-se que os processos representam que mais da metade das empresas enfrentaram algum tipo de problema. Já na área ambiental, poucas empresas receberam notificações. No âmbito dos processos tributários, nota-se que um pequeno número de empresas receberam o auto de infração. Justifica-se que é possível utilizar a contabilidade como um instrumento de economia fiscal para as empresas.

Palavras-chave: Ambiental. Trabalhista. Tributária.

ABSTRACT

This work approach the accountancy as an instrument of fiscal economy, your risks and penalties. This research seeks to describe the risks and penalties in the labor, environmental and tax areas which a private company could suffer when there is not an accomplishment of the Brazilian legislation. Against the exposed, the manager of the company is aware about the environmental, labor and tax risks of his responsibility which if well administrated, could serve of a fiscal economy. Besides that the pertinent information are analyze seeking to understand how much is important the accountancy be in accordance with the Brazilian legislation. This study was made by a bibliographic and documentary research, exploratory and qualitative, through objective questions applied in metallurgical companies, in the city of Igrejinha, in Vale do Paranhana/RS, it is of interest of your context and your particularity. The results show that

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT - Taquara/RS. lucianadrehmer@bol.com.br.

² Professor das Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT – Taquara/RS. zeno@faccat.br.

some of the researched companies suffer penalties for not being in accordance with the Brazilian legislation. In the labor area, it is found that the processes represents that more than the half of the companies faced a kind of problem. In the environmental area, just a few of the companies received notifications. In the tax processes, it can see that a few number of the companies received the tax assessment. It is justified that it is possible use the accountancy as an instrument of fiscal economy to the companies.

Key-words: *Environmental. Labor. Tax.*

1 INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento do trabalho, foram utilizadas referências bibliográficas no intuito de auxiliar na compreensão da contabilidade como instrumento de economia fiscal. Nesse contexto, a fundamentação teórica buscou aprofundar a legislação trabalhista, ambiental e tributária, bem como analisar como o não entendimento e o não conhecimento da legislação pode resultar em multas para a organização.

Neste contexto, o objetivo do trabalho é descrever possíveis riscos e penalidades nas áreas trabalhista, ambiental e tributária que uma empresa do setor privado possa sofrer quando não há cumprimento da legislação brasileira.

Entende-se que sempre haverá mudanças nos procedimentos legais que envolvem a contabilidade e, diante dessa realidade, os contadores devem se manter atualizados e bem informados, buscando estar cientes dos riscos que envolvem a legislação para sua organização.

Entre as atividades do profissional da contabilidade, destaca-se a expertise de auxiliar e orientar as empresas para que essas não sofram penalidades; identificar na legislação brasileira possíveis riscos que envolvem os atos de uma empresa; apresentar e descrever uma proposta de lançamentos contábeis de penalidades; e demonstrar a transparência nos lançamentos contábeis. Diante do exposto, a questão norteadora do presente artigo é: O gestor da empresa tem conhecimento dos riscos ambientais, trabalhistas e tributários de sua responsabilidade os quais, se bem administrados, podem servir de economia fiscal?

Tem-se em vista o quanto é importante o contador e os empresários manterem-se atualizados em relação às leis e normas vigentes na área trabalhista, ambiental e tributária e conscientizarem-se de que trabalhar com responsabilidade é sim ter uma empresa saudável e econômica, sendo a contabilidade um instrumento que tem por

base a possibilidade de visualizar e minimizar riscos futuros da empresa em sua atuação.

Para que o artigo cumpra sua finalidade de compartilhar as abordagens citadas, busca-se aprofundar as normas e leis da área trabalhista. Os aportes teóricos apoiam-se na Consolidação das Leis do Trabalho CLT, GUIA Trabalhista, NR-1-NR-5-NR-6-NR-25, estudos de Nascimento (2013) e Sussekind (2010). Esses autores contribuíram para o entendimento das normas e leis trabalhistas presentes no cotidiano das empresas. Na sequência, o projeto aprofunda as normas e leis ambientais. Para esse entendimento, utiliza-se como respaldo as publicações dos seguintes autores: Bier (2015), site Fundação Estadual de Proteção Ambiental (FEPAM), Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA) e Secretaria Estadual do Meio Ambiente (SEMA). Essas fontes são fundamentais para o esclarecimento da legislação ambiental. A pesquisa segue na compreensão das normas e leis tributárias. Nesse momento, tem-se como apoio os autores Amaro (2002) e o GUIA Tributário. Essas fontes são essenciais para o entendimento da legislação tributária.

Após a realização do procedimento da pesquisa bibliográfica e documental, o trabalho prossegue com a realização de um questionário com o objetivo de compreender as finalidades da contabilidade dentro das empresas estudadas. Para tanto, foram elaboradas questões objetivas no intuito de aplicá-lo a profissionais de empresas do ramo metalúrgico. Cabe destacar que selecionou-se o ramo metalúrgico por interesse em buscar mais informações sobre esse setor.

O objetivo do questionário foi coletar informações que contribuem para o desenvolvimento da pesquisa. Com as perguntas selecionadas, procura-se identificar a utilização da contabilidade como fonte de informação para reduzir riscos com penalidades na área trabalhista, ambiental e tributária para a organização. As questões foram elaboradas buscando obter mais conhecimento sobre a utilização da contabilidade como uma fonte segura, visando à realidade que as empresas enfrentam e o quanto foram penalizadas por falta de precaução, em alguns casos, compreendendo que é possível utilizar a contabilidade como um instrumento de economia fiscal para as empresas. Na sequência, é apresentado o referencial teórico que dá sustentação e embasamento sobre as normas e leis da área trabalhista, ambiental e tributária.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Leis do trabalho

Conforme Nascimento (2013), a Consolidação das Leis do trabalho – CLT, é considerada a primeira lei geral aplicada a todos os empregados sem distinção. A CLT tem um significado muito importante na história do trabalho brasileiro, porém, apresentou a necessidade de ser atualizada com as leis trabalhistas.

Para Martins (2016), a principal lei que trata o direito do trabalho são diversos estudos ou trechos da legislação, que corresponde à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que está no Decreto Lei nº5.452, de 01 de maio de 1943. Portanto, houve uma reunião de normas para formar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não significando de um código novo, mas sim uma formação das normas do Direito do Trabalho de uma consolidação, reunindo o que estava espalhado sobre o tema que já existia no período anterior a 1943. Além disso, a CLT organiza a legislação existente e explica as normas relacionadas ao empregado e ao empregador, mencionando a segurança do trabalho e a fiscalização trabalhista.

Não é somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que segue as regras do Direito do Trabalho, já que também a legislação atribui outros direitos aos trabalhadores, como a Lei nº605/49, (repouso semanal remunerado), Lei nº5.889/73 (trabalhador rural), Lei nº6.019/74 (trabalhador temporário), Lei nº7.783/89 (greve), Lei nº8.036/90 (FGTS), entre outras, sendo que o decreto é um acordo de convenções internacionais.

2.2 Relação de trabalho

Para Sússekind (2010), a relação de trabalho é o vínculo jurídico em que um contrato de atividade envolve um trabalhador e uma outra pessoa física ou jurídica, que o remunera por uma prestação de serviços. Para cada tipo de contrato de trabalho que foi definido no desenvolvimento desta pesquisa, procurou-se pesquisar conceitos de autores.

Martins (2016) cita que, na legislação, pode ser encontrada a expressão *contrato de trabalho* ou *relação de emprego*, sendo o termo mais correto a ser utilizado o *contato de emprego*, pois a relação de emprego é um pacto entre o empregado e o

empregador. Nessa relação, deve-se utilizar o contrato de emprego. No quadro nº 01 apresenta-se uma síntese dos temas de pesquisa.

Quadro nº 01 – Modalidades de contratos de trabalho

Tipo de contrato	Descrição da modalidade
Contrato de experiência	A Consolidação das Leis Trabalhistas cita que o prazo é por tempo determinado, não podendo exceder a 90 dias, e deve ser registrado na Carteira de Trabalho do empregado.
Contrato de aprendizagem	Para Bier (2015), a inclusão social de jovens no mercado de trabalho é um projeto criado pelo governo Federal junto com o Ministério do Trabalho e emprego e atende jovens de 14 a 24 anos que não concluíram o ensino médio, atingindo as organizações, exceto as Microempresas, Empresas de Pequeno Porte, Simples e Empresas Sem Fins Lucrativos, as demais empresas são obrigadas a aderir ao programa, contratar os jovens e matricular no curso de Serviço Nacional de Aprendizagem. Os contratos têm a durabilidade de dois anos e é de obrigação da empresa garantir a remuneração e de fazer os registros na carteira de trabalho. Caso ocorra o descumprimento da lei, a empresa poderá ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, pois está descumprindo uma obrigação, ocasionando prejuízos à sociedade e a um número indeterminado de jovens menores.
Contrato de trabalho	Süssekind (2010) define o contrato de trabalho individual a qual um trabalhador se compromete por um período determinado ou indeterminado a trabalhar como subordinado a uma pessoa jurídica que o remunere.
Trabalhador autônomo	Sussekind (2010) define que é um profissional que exerce, habitualmente, sua atividade por conta própria e executa a favor de terceiros. A relação pode ser verbal ou mediante um contrato por escrito e esse trabalho deve ser praticado sem caracterizar uma relação de emprego.
Trabalhador avulso	Sussekind (2010) define que esse serviço é prestado em grupos de duração curta e sua relação de trabalho não é contínua. Seus direitos são previstos na Constituição e em legislação especial.
Terceirização	Sussekind (2010) define a terceirização como uma transferência de atividades a terceiros, com o objetivo de reduzir os custos na produção. A empresa contratante de serviços terceirizados deverá fazer uma análise no contrato social, no qual se define a atividade fim da empresa contratada, não podendo a atividade estar ligada diretamente ao produto final da empresa contratante.

Fonte: (SUSSEKIND, 2010) - CLT (BIER, 2015), adaptado pela acadêmica.

Na mesma linha, Martins (2016) complementa afirmando que o Direito do Trabalho compreende e verifica cada tipo de contrato, e é o conjunto de regras e princípios que visa assegurar melhores condições trabalhistas e sociais ao trabalhador.

Martins (2016), cita dois aspectos com características do contrato de trabalho importantes, que são o pessoal e o patrimonial. Ele diz que a relação pessoal é importante porque o trabalho não é mais destinado a escravos, já a patrimonial evidencia o objetivo do trabalho, pois o empregado trabalha em troca de receber um valor pela sua prestação de serviço.

2.3 Proteção ao ambiente de trabalho

De acordo com Süssekind (2010), o Direito do Trabalho é a energia humana, física e intelectual empregada com um fim produtivo. O homem sempre trabalhou, desde sua fase inicial da pré-história, com o objetivo de se alimentar, defender-se e se abrigar. Com o passar dos anos, suas necessidades foram evoluindo, houve a formação de tribos que se enfrentavam entre si e os grupos derrotados passavam à condição de escravos.

Então, surgiu o trabalho em favor de terceiros e essa prestação de serviço gerou importantes acontecimentos no âmbito político, econômico e social. Com o fim da escravidão no Brasil, em 1888, e, em 1926, uma convenção internacional visando extinguir definitivamente a escravidão no mundo, nasce o Direito do Trabalho, contra a exploração de trabalhadores, correspondendo a uma importante contribuição para a relação de trabalho.

O estudo de Versailles (1919), ao criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), acrescentou, em sua competência, a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, pois, quando há riscos, eles devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho.

O Direito da Seguridade Social, para Garcia (2015), engloba o acidente de trabalho, a aposentadoria e o afastamento previdenciário, os quais refletem no contrato de trabalho, conforme a legislação.

2.4 Segurança e medicina do trabalho: obrigação da empresa

Veja-se o que menciona a Norma Regulamentadora 1 – NR 1, em suas disposições gerais, sobre a segurança e a medicina do trabalho. Esses são itens obrigatórios para as empresas privadas e públicas, em que os empregados são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. É de competência da Delegacia Regional do Trabalho – DRT elaborar medidas necessárias para que sigam regras sobre segurança e medicina do trabalho e, se necessário, intervir com penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares, podendo embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos, notificar as

empresas e estipular prazos para eliminação e/ou neutralização de insalubridade. Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, deve considerar que o empregador, a empresa individual ou coletiva, na existência de um empregado, e se houver riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Cabe ao responsável cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, informando os trabalhadores dos riscos que podem ocorrer no local de seu trabalho e meios para prevenir acidentes, sempre dando ciência aos empregados.

2.5 Segurança e medicina do trabalho: obrigação do empregado

Quanto ao empregado, a Norma Regulamentadora 1 – NR 1 cita que o empregado deve cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho no local onde atua e, caso houver o descumprimento das normas especificadas, o empregador poderá aplicar penalidades previstas na legislação pertinente. No Art. 482, na alínea h, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracteriza-se tal descumprimento como uma condição de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Para cada evento de segurança e medicina do trabalho citados no desenvolvimento desta pesquisa, procurou-se conceitos de autores e normas aplicáveis. O quadro nº 02 apresenta uma síntese dos temas de pesquisa.

Quadro nº 02 - Segurança e Medicina do Trabalho

Evento	Descrição
Medicina do trabalho	Nascimento (2013) define que a medicina do trabalho desenvolve estudos com um conjunto de medidas para que o trabalhador atue em local apropriado e com as mínimas condições de instalação e garantia de segurança na atividade profissional.
Acidente de trabalho	Nascimento (2013) cita que a estabilidade do trabalhador que sofre acidente de trabalho é garantida pela Lei n. 8.213/91.
CIPA- Comissão Interna de Prevenção de acidentes.	A Norma Regulamentadora 5 – NR 5, em suas disposições gerais, define o seu objetivo, que é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho e a preservação da vida e saúde do trabalhador.
EPI- Equipamento de Proteção Individual	A Norma Regulamentadora 6 – NR 6 define que todo o equipamento de segurança de uso individual, que é utilizado pelo trabalhador, é indicado à proteção de riscos que podem ameaçar a segurança e a saúde no trabalho, e esse só poderá ser usado quando houver o Certificado de Aprovação.

Fonte: (NASCIMENTO, 2013) Norma Regulamentadora, adaptado pela acadêmica.

Para Martins (2016), a condição de segurança de trabalho tem base no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Essas normas destacam o respeito e as condições de segurança no trabalho, sendo as empresas obrigadas a fornecer aos empregados os equipamentos de segurança (EPI), independente de seu tipo de contrato, tornando obrigatório seu uso. A Comissão Interna de Prevenção de acidentes (CIPA) tem como objetivo descrever os riscos que envolvem o ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzir e excluir riscos existentes no ambiente de trabalho, buscando sempre a prevenção.

2.6 Dano moral

Gonçalves (2009) define que o dano moral é o que atinge a personalidade de uma pessoa, como a honra, a dignidade, a intimidade e a imagem, fazendo com que o lesado sofra e tenha tristeza, passe vexame e humilhação. Já Nascimento (2013) define que o dano moral acontece quando afeta o direito e cita três causas principais: agressão moral, assédio moral e assédio sexual.

No quadro nº 3, relacionado aos danos morais, procurou-se pesquisar conceitos de autores e leis aplicáveis, bem como apresentar uma síntese dos temas de pesquisa.

Quadro nº 03 - Modalidades de danos morais

Evento	Descrição da modalidade
Assédio sexual	Nascimento (2013) define o assédio sexual como uma conduta de atos constrangedores com intenção sexual contra a vontade do assediado. Pode haver assédio sexual no trabalho, não havendo crime contra a liberdade sexual, pois tem definição própria na lei penal.
Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 Assédio sexual.	<u>Art. 216-A.</u> Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Discriminação no ambiente de trabalho	Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no <u>inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.</u>
Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Direitos intelectuais	Art. 90. Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.
Dano moral na relação de emprego	Süssekind (2010) cita que, na efetivação do contrato de trabalho, já consta o item que versa sobre desrespeito aos direitos da personalidade por ambas as partes, seja por violação da intimidade, vida privada e/ou imagem.

Fonte: (NASCIMENTO, 2013; SUSSEKIND, 2010), adaptado pela acadêmica.

Segundo Martins (2016), o empregado tem um prazo de dois anos para fazer uma ação, contando da data do término do contrato de trabalho, podendo reclamar dos últimos cinco anos, se estiver em vigor. A indenização é civil, devendo-se observar o Código Civil de 2002, cujo prazo é de três anos para a reparação de danos, e, se o dano ocorre dentro do contrato de trabalho, entende-se como trabalhista e não civil. Entende-se que a competência é da Justiça do Trabalho se a relação ocorre entre o empregador e o trabalhador, e, de natureza trabalhista, se ocorrer mediante um contrato de trabalho.

2.7 e-SOCIAL

O Decreto 8373, de 2014, define que o e-Social é um compartilhamento de informação referente à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, tendo por finalidade estabelecer um padrão para a transmissão, a validação e o armazenamento, buscando a melhor forma de fornecer esses dados para o ambiente nacional.

No quadro nº 4, demonstram-se formas de utilizar informações através do e-Social.

Quadro nº 04 – Visão geral do e-Social.

Princípios do e-Social
Garantir os direitos previdenciários e trabalhistas.
Fazer-se cumprir as obrigações de uma forma mais simples.
Eliminar erros de informações prestadas.
Melhorar a qualidade de informações da relação do trabalho, previdenciário e tributário.
Diferenciar as microempresas e empresas de pequeno porte.
Participantes do e-Social
Caixa Econômica Federal.(Representando o Conselho Curador do FGTS).
Receita Federal do Brasil - RFB.
Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.
Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.
Ministério da Previdência Social - MPS.
Objetivo do e-Social
Gestão compartilhada.
Utilização de informações, buscando autonomia no tratamento, limitando as responsabilidades a cada competência.
Única fonte de informação.
Registro de informação onde ela nasce, sendo validada em uma única vez.
Facilidade e agilidade no envio e nas correções das informações prestadas.
Segurança na guarda das informações.

(continua)

Quadro nº 04 – Visão geral do e-Social.

(continuação)

Funcionamento do e-Social
Canal único: Empresa.
Ambiente Nacional: FGTS-MTE-MTS-INSS-RFB.
Esses participantes do Ambiente Nacional recebem as informações de sua competência.
Resultados do e-Social
Direitos garantidos.
Simplificação dos processos.
Informações corretas.
Transparência fiscal.
Informações que devem ser prestadas ao e-Social
Acontecimentos iniciais entre o empregador e o contribuinte.
Eventos periódicos e também os não periódicos.
Esses eventos serão enviados em formato XML para Ambiente Nacional de sua competência, o qual será armazenado e disponibilizado aos entes participantes do e-Social.
Sequência do e-Social
O empregador: Gera as informações por um aplicativo, podendo ser corporativo ou pelo ambiente do e-Social, pelo (WEBSERVICE) ou (WEB); Transmite as informações para o Ambiente Nacional.
O Ambiente Nacional Social: Recebe os arquivos e faz a validação, retornando, com um protocolo de envio e outro com a resposta, o recibo de entrega ou com a mensagem de erros.
Os Entes vão fazer o uso das informações no limite de sua competência.
O empregador: Passa as informações de um aplicativo próprio; gera este arquivo em XML, transmite para Ambiente Nacional e busca os protocolos e recibos.
O Ambiente Nacional do e-Social: Recepçiona os arquivos e gera o protocolo, retornando com a resposta.
Visão simplificada do e-Social
Ambiente Nacional- FGTS-MTE-MTS-INSS-RFB e aspectos que identificam o interesse na folha de pagamento.
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS - Regime Geral da Previdência Social (RGPS) - Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) - Auditoria Fiscal - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF).
Fluxo de informação do e-Social
Empregados.
Obrigatoriedade: Trabalhadores sem vínculo (TSV), que são trabalhadores avulsos, dirigentes sindicais, estagiários- diretores não empregados, cooperados, servidores públicos, membros do conselho tutelar e trabalhadores cedidos.
Opcionais: Trabalhadores sem vínculo (TVC) e todos os demais contribuintes individuais.
Situação a partir do e-Social
Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ):
Cadastro Pessoas Físicas (CPF) - Empresas, titular de cartório, produtor rural segurado especial. Definição no cadastro de atividades econômicas da Pessoa Física.
Imóveis - Obras de construção civil, Pessoa Física e Pessoas Jurídicas. Definição no cadastro Nacional de Obras.
Consulta no e-Social
Módulo WEB - Realiza direto na WEB consultas de até 10 trabalhadores.
Módulo em Lote: Utiliza o certificado digital ICP-Brasil A1 ou A3, não tem limites de consulta, a consulta é realizada por meio de arquivos TXT, com retorno em até 48h.
Validação dos dados do trabalhador no e-Social
Nome - Data de Nascimento – CPF - NIS (PIS)

(continua)

Quadro nº 04 – Visão geral do e-Social.

(conclusão)

Qualificação e consulta : ON LINE - Cadastra um empregado por vez, sendo que o responsável legal da empresa deverá fazê-lo em uma agência da Caixa Econômica Federal. VIA TRANSMISSÃO DE ARQUIVOS - Cadastra vários empregados por vez, acesso pelo certificado digital e a transmissão do arquivo é pela via da conectividade social ICP.
Segurança do e-Social
É de obrigatoriedade do uso de certificado digital ICP- Brasil A1 ou A3.
Podem utilizar o código de acesso: o Empregador Doméstico, Micro e Pequenas Empresas, Pequeno Produtor Rural e Contribuinte Individual, Micro Empreendedor Individual e Segurado especial, todos com até 7 (sete) empregados.
Retificar: Fazer correções de algo que estava errado desde o início.
Alterar: Fazer mudanças de informações.
Excluir: Deixar sem efeito jurídico uma informação enviada anteriormente.
Benefícios do e-Social
Otimização de geração e disponibilização de guias de recolhimento mensal e rescisório.
Utilização de um único modelo de guia de Recolhimento mensal e rescisório (GRFGTS).
Conforme determinação legal, igualdade de guias de recolhimento.

Fonte: Decreto 8373, de 2014, adaptado pela acadêmica.

Quanto à implantação e ao cronograma do e-Social devem-se fazer respeitar a obrigatoriedade da prestação de informação por meio do e-Social, para que a empresa repasse todas as informações necessárias e adicionais a fim de não ficar irregular e buscar adequar-se aos diversos interesses de cada órgão. O e-Social é um projeto do Governo Federal para transformar as informações passadas pelo empregador em relação aos seus empregados.

2.8 Multas e infrações trabalhistas

Martins (2016) explica que o Ministério do Trabalho cita normas que qualificam as empresas quanto ao número de empregados, o risco da atividade, as exigências e serviços que são necessárias em medicina e segurança do trabalho. Essa fiscalização trabalhista faz uma averiguação no local e em equipamentos. As empresas poderão solicitar, previamente, à Delegacia Regional do Trabalho – DRT, a aprovação desses itens, evitando riscos futuros.

Quando houver irregularidades, a empresa sofrerá uma multa, sendo que o auto de infração terá como base fundamentos legais da autuação, tendo o prazo para o recolhimento em 10 dias, e o empregador poderá recorrer da multa, requerendo uma audiência para fazer a sua defesa. E, quando o empregador não realizar a rescisão de contrato de trabalho no dia, a multa é um salário de referência dele.

Para Martins (2016), o salário é protegido por sua finalidade de se alimentar. No caso do pagamento do salário fora do prazo, o valor da multa é de 10% em relação

ao saldo salarial para os casos em que o atraso no pagamento da remuneração do empregado não ultrapasse 20 dias. Se a situação não for normalizada nesse prazo, há um acréscimo de 5% ao dia no período subsequente.

Para o pagamento da guia do INSS em atraso, a multa é de 0,33% ao dia a partir do 1º dia útil subsequente ao vencimento até a data do pagamento, e, ultrapassando 60 (sessenta) dias, a multa é limitada em 20%. Caso a guia paga no mês do vencimento não tenha juros, no mês seguinte, aplica-se uma multa de 1% e, no 2º mês seguinte ao vencimento, aplica-se a taxa da Selic e 1% no mês do pagamento.

Garcia (2015) cita que o prazo para o depósito do FGTS é até o dia 7 (sete) de cada mês, conforme a lei 8.036/1990. No caso do pagamento fora do prazo, à guia do FGTS incidem-se a taxa referencial (TR proporcional aos dias em atraso), 0,5% ao mês de juros de mora, 5% de multa sobre o valor devido, se for pago durante o mês de vencimento, ou 10% se a guia for paga em meses posteriores.

2.9 Ambiental

Gonçalves (2009), no Direito Ambiental, explica que ele se preocupa com a defesa do meio ambiente, e todos devem ficar atentos a qualquer dano e, quando houver danos, devem ser reparados por aqueles que o causaram, sejam pessoa física, jurídica e ou a Administração Pública.

2.9.1 FEPAM

A FEPAM (Fundação Estadual de Proteção Ambiental) é responsável pelo licenciamento ambiental no Rio Grande do Sul, desde 1999, segundo a Lei 9.077, de 04 de junho de 1990, e está vinculada à Secretaria Estadual do Meio Ambiente – SEMA. A competência da Secretaria Estadual do Meio Ambiente, para liberar uma licença ambiental, é de até 2.000m², dependendo do potencial poluidor, variando conforme cada município. A partir dos 2.000m², a licença é liberada pela Fundação Estadual de Proteção Ambiental (FEPAM). Caso ocorra infração ao ambiental, a multa pode variar de acordo com o risco.

2.9.2 IBAMA

O Objetivo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA) e dos Recursos Naturais Renováveis é a preservação, a recuperação e a melhoria da qualidade ambiental, garantindo o desenvolvimento econômico, com o uso sustentável dos recursos naturais.

A lei e o decreto 6.514/2008 de crimes ambientais estabelecem penas pecuniárias que variam de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), e o decreto admite que esses valores das multas, para um mesmo tipo de infração, podem variar conforme art. 61, como, por exemplo, causar poluição, independente do nível, que venha a causar danos à saúde humana, a animais e a destruição da biodiversidade. A multa e as penalidades são aplicadas após o laudo técnico, que é competente ao órgão ambiental que identifica o tamanho do dano causado. Com isso, decorre a infração que equivale de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000.000,00, pois o art. 66 descreve que construir, reformar, instalar ou executar atividades que utilizam recursos ambientais que são considerados poluidores e que não têm licença ou autorização de órgão ambiental, ou estão em desacordo com as normas legais, a multa pode variar de R\$ 500,00 a R\$ 10.000.000,00.

Essas normas indicam que, para os valores mínimos e máximos de multas, não são utilizados critérios para dimensionar as penalidades pecuniárias que estão previstas no art 4º, em que é analisada a gravidade dos fatos, o cumprimento da legislação, os antecedentes do infrator e sua situação econômica.

Para cada evento e leis ambientais que definiram o desenvolvimento desta pesquisa, procurou-se pesquisar conceitos de autores e normas aplicáveis. O quadro nº 5 apresenta uma síntese dos temas de pesquisa.

Quadro nº 05 - Licenciamento ambiental

Evento	Descrição da modalidade
Licenciamento ambiental	De acordo com a FEPAM, o licenciamento ambiental é um procedimento realizado pelo órgão ambiental que pode ser federal, estadual ou municipal. O licenciamento ambiental possui três etapas: Licença Prévia, Licença Instalação e Licença de Operação e serve para licenciar a atividade e o empreendimento.
Resíduo ambiental	Regulamentadora 25 – NR 25 define que os resíduos industriais são aqueles procedentes nos processos industriais, na forma sólida, líquida ou gasosa. O destino desses resíduos industriais deve ser adequado.

(continua)

Quadro nº 05 - Licenciamento ambiental

(conclusão)

Reparação dos danos ambientais	Gonçalves (2009) cita que o poluidor tem a responsabilidade pelos danos causados ao meio ambiente, sofrendo despesas de preservação, repressão e reparação da poluição provocada.
--------------------------------	---

Fonte: FEPAM (GONÇALVES, 2009) - NR-25, adaptado pela acadêmica.

2.9.3 SEMA

A SEMA, Secretaria Estadual do Meio Ambiente, é o órgão executivo do Sistema Estadual de Proteção Ambiental (SISEPRA, Lei 10.330 de 27/12/94), que, a partir de 1999, passou a ser coordenado pela SEMA (Lei 11.362 de 29/07/99). Em cada município há um órgão ambiental. A Secretaria Estadual do Meio Ambiente (SEMA), criada em 1999, é o órgão central do Sistema Estadual de Proteção Ambiental (SISEPRA), sendo responsável pela política ambiental do RS. O PATRAN - Comando Ambiental da Brigada Militar - 2º grupo de Polícia Ambiental – tem sede na cidade de Taquara/RS, rua Sete de Setembro, nº 1005, Bairro Santa Terezinha, abrange os municípios de Parobé, Três Coroas, Igrejinha, Taquara, Rolante e Riozinho.

3 TRIBUTÁRIA**3.1 Obrigação principal**

Amaro (2002) cita que a obrigação principal tem por objeto o pagamento de tributo pela ocorrência do fato gerador. O Art. 113 § 1º do Código Tributário Nacional define que a obrigação principal tem por objeto o pagamento do tributo ou a penalidade pecuniária.

Amaro (2002) explica que o descumprimento da obrigação tributária, sendo o descumprimento por desconhecimento ou até mesmo por uma vontade de adotar uma conduta contrária, implica infração.

3.2 Obrigações acessórias

Amaro (2002) cita que a obrigação acessória depende da existência ou a probabilidade de existir uma obrigação principal e tem como objetivo dar meios para a fiscalização tributária controlar o recolhimento de tributos.

O Art. 113 § 2º do Código Tributário Nacional de 1966 define que a obrigação acessória obedece à Legislação Tributária e tem como objeto as prestações positivas ou negativas na arrecadação e fiscalização dos tributos. Exemplos: apresentação de declarações, emissão de notas fiscais, preenchimento de guias, escrituração de livros, formulários virtuais, entre outros.

A responsabilidade Tributária Acessória incide sobre todas as empresas, independentes de seu enquadramento jurídico ou sua forma de tributar, e deve estar de acordo com a legislação, cumprindo as obrigações acessórias e as normas legais.

A seguir, foi desenvolvido o quadro nº 6, para melhor demonstrar as obrigações acessórias. Esse quadro foi elaborado com a base legal vigente na data da pesquisa em razão de seu conteúdo ser muito dinâmico, fazendo-se necessária a observação de eventuais alterações.

Quadro nº 06 - Obrigações acessórias

ME e EPP	Lucro Presumido	Lucro Real
Livro Caixa	Escriturar o livro registro de inventário a cada ano.	Escrituração contábil e dos livros fiscais
Livro de Registro de Inventário	Manter escrituração contábil completa	Registro de Inventário
Livro de Registro de Entradas modelo 1 -1A	Escrituração Fiscal Digital- Contribuições	Manter escrituração contábil completa
Livro de Registros dos Serviços Prestados	Escrituração Contábil Digital (ECF)	Balanços e Demonstrações de Resultados
Livro de Registros dos Serviços Tomados	Escrituração Contábil Digital- ECD	Escrituração do LALUR
Livro de Registros de Entradas e saída de Selo de Controle	Declaração de contribuição com tributos Federais -DCTF	Escrituração Contábil Digital- ECD
Livro de Registros de Impressão de Documentos Fiscais.	GEFIP - Guia de Recolhimento FGTS	Escrituração Contábil Fiscal - ECF
Livro de Registros de Veículos.	RAIS - Relação anual de Informações Sociais	Declaração de contribuição com tributos Federais -DCTF
Manter escrituração contábil completa	PCMSO - Programa Controle Médico de Saúde ocupacional	GEFIP- Guia de Recolhimento FGTS
Cadastro Geral de Empregador e Desempregados -CAGED	PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	RAIS - Relação anual de Informações Sociais
Declaração Imposto Retido na fonte –DIRF anual	Cadastro Geral de Empregador e Desempregados -CAGED	PCMSO - Programa Controle Médico de Saúde ocupacional

(continua)

Quadro nº 06 - Obrigações acessórias

(conclusão)

ME e EPP	Lucro Presumido	Lucro Real
Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP	Declaração Imposto Retido na Fonte – DIRF anual	PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
	Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP	Cadastro Geral de Empregador e Desempregados –CAGED Declaração Imposto Retido na Fonte –DIRF anual
		Perfil Profissiográfico Previdenciário -PPP

Fonte: Obrigações acessórias dos regimes tributários, adaptado pela acadêmica (2016).

Segundo a Base Legal, artigo 26 da Lei Complementar nº 123/2006 (UC:04/02/14) e, Artigos 61,63 e 65 da Resolução CGSN nº 94/2011, os livros fiscais serão emitidos e escriturados nos termos da legislação da entidade tributante da circulação do contribuinte. As empresas ME e as EPP optantes pelo Simples podem adotar a contabilidade simplificada para ter registros e controles de suas operações realizadas, mas devem estar atentas para atender às disposições previstas no Código Civil e nas Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade, pois ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações acessórias previstas nos regimes especiais de controle fiscal, quando for exigível.

3.3 Infração pelo pagamento em atraso

De acordo com a Base legal, Artigo 113 do Código Tributário Nacional de 1966 o descumprimento de obrigação acessória sujeita o infrator à multa, conforme a legislação define. A multa pelo pagamento em atraso dos impostos gera uma multa de 0,33% ao dia, limitada a 20% até 61 dias. Os juros são calculados pela taxa Selic e são acumulados.

4 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada é de caráter bibliográfico e documental. A fim de atingir os objetivos propostos, este trabalho utiliza como procedimentos metodológicos a pesquisa aplicada com objetivo descritivo e exploratório, além de procedimento bibliográfico e documental.

De acordo com Ludke (1986), a análise documental identifica os fatos nos documentos a partir de questões ou hipóteses de interesse, sendo que muitos dados importantes podem ser adquiridos através dessa técnica. Entre os documentos que podem ser analisados estão as leis e regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, arquivos históricos, registros estatísticos, biografias, jornais, revistas, etc. Essa técnica proporciona dados, muitas vezes, suficientes e ricos dentro do assunto pesquisado.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva. Conforme Marconi e Lakatos (2009), a pesquisa descritiva define quatro aspectos importantes: a descrição, o registro, a análise e a interpretação de acontecimentos atuais sobre o assunto.

Também se classifica como documental, segundo Marconi e Lakatos (2009), por ser uma fonte de coletas de dados restrita a documentos ou não e pode ser recolhida no momento ou depois de o fato ou fenômeno ter ocorrido. A pesquisa bibliográfica abrange a bibliografia, já tornada pública, de diversos autores, e tem como finalidade colocar o pesquisador em contato com o que já foi escrito e divulgado sobre o assunto.

Marconi e Lakatos (2009) descrevem a pesquisa exploratória como sendo uma investigação com o objetivo de formular finalidades, aumentando as hipóteses e o conhecimento do pesquisador sobre o assunto.

Para Banks (2009), a pesquisa qualitativa e/ou quantitativa tem interesse nas experiências de seu contexto natural e suas particularidades, estabelecendo um conceito bem definido, com a ideia de que os métodos e teorias devem estar de acordo com o estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISES DOS RESULTADOS

Os dados apresentados a seguir foram coletados no período de 20 de junho de 2016 a 08 de julho de 2016, abrangendo o universo de amostra as empresas do ramo de metalúrgica da cidade de Igrejinha do Vale do Paranhana, no Rio Grande do Sul. Foi enviado um questionário por e-mail, contendo 7 perguntas, representando 100%, já que as 21 empresas cadastradas contribuíram com as repostas. A pesquisa foi respondida 52,4% (11) pelo gestor da empresa e 47,6% (10) por seus auxiliares.

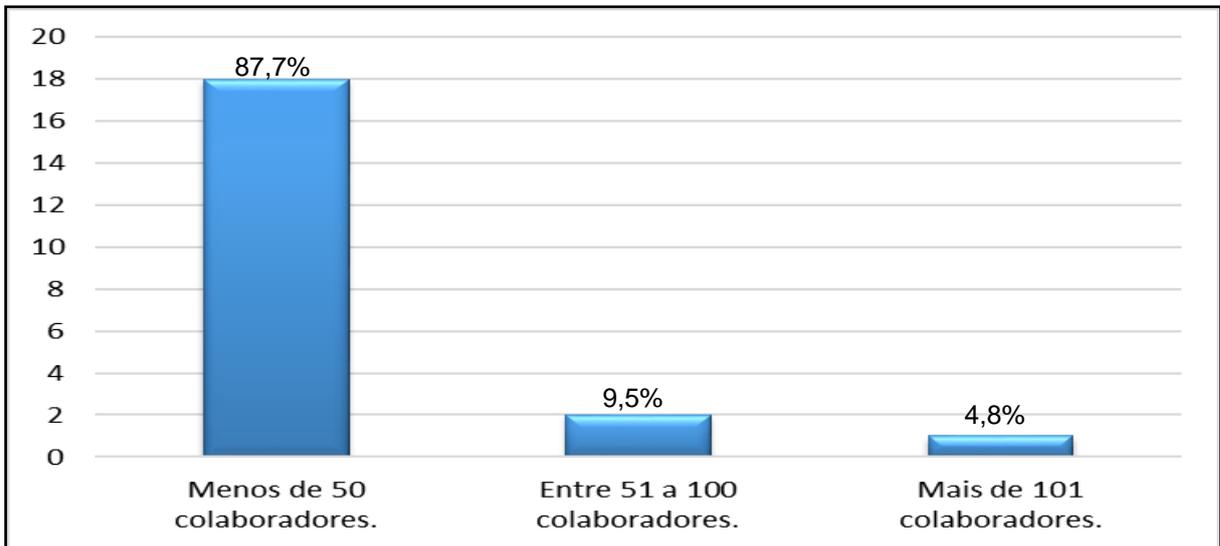
Na pesquisa aplicada todos avaliaram como é vista a contabilidade dentro de sua própria empresa. A contabilidade aplicada, sendo utilizada como fonte de informação para a empresa, é importantíssima a todos os setores, não só ao setor pesquisado, pois fornece relatórios e dados para a tomada de decisão e, principalmente, corrobora para a visualização de onde sua empresa está sendo penalizada ou tendo gastos que podem ser excluídos. Outro benefício citado é o de ter a capacidade de apontar a real situação econômica, financeira e gastos pecuniários com multas, servindo como um mecanismo de previsão, controle e avaliação da gestão.

As questões elaboradas e as repostas obtidas serão expostas a seguir.

5.1 Questão nº 01: Quantos colaboradores sua empresa possui?

Essa questão teve como objetivo identificar o número de colaboradores efetivos dentro da organização.

Gráfico nº 01 – Quantidade de colaboradores



Fonte: Elaborada pela acadêmica (2016).

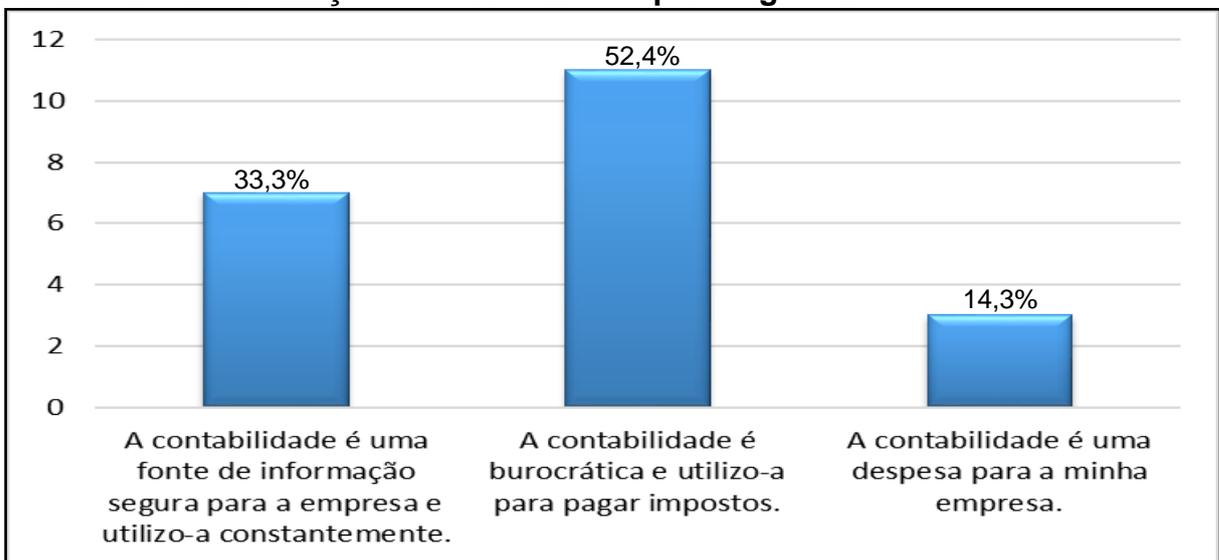
Das empresas entrevistadas, dezoito possuem menos de cinquenta colaboradores, que representam 87,7%. Duas empresas, representando 9,5 %, possuem entre 51 a 100 colaboradores. Entre as empresas pesquisadas, uma emprega mais de 101 colaboradores, que representa 4,8%, somando 100% das empresas pesquisadas. Com base nessas informações, compreende-se que essas

empresas empregam um número considerável de trabalhadores na cidade de Igrejinha, no Vale do Paranhana/RS.

5.2 Questão nº 02: Como você, gestor/auxiliar, define a contabilidade para sua empresa?

Essa pergunta teve a intenção de compreender como é definida a contabilidade para a empresa.

Gráfico nº 02 – Definição da contabilidade para o gestor



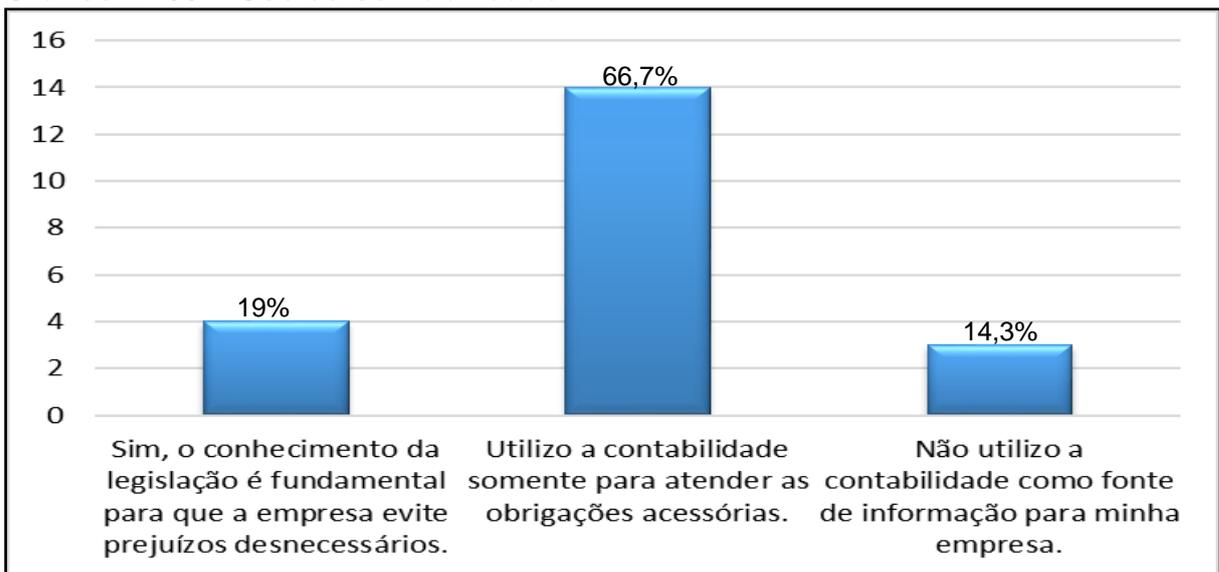
Fonte: Elaborada pela acadêmica (2016).

Na visão de 21 (vinte e um) gestores ou auxiliares que participaram da pesquisa, três empresas, representando 14,3%, enxergam a contabilidade como uma despesa. Onze empresas, que representam 52,4%, definem a contabilidade como sendo burocrática e para pagar impostos. Sete empresas, que representam 33,3% das pesquisadas, utilizam a contabilidade como uma fonte de informação contínua para o seu negócio, sendo de extrema importância esse número de empresas que compreende que a contabilidade fornece uma boa visão para o negócio.

5.3 Questão nº 03: Você utiliza a contabilidade como um instrumento de economia fiscal para reduzir os riscos e penalidades da sua empresa?

Essa pergunta buscou saber se a contabilidade é utilizada como um instrumento de economia fiscal para reduzir riscos e penalidades, sendo uma fonte de informação para a empresa.

Gráfico nº 03 – Uso da contabilidade

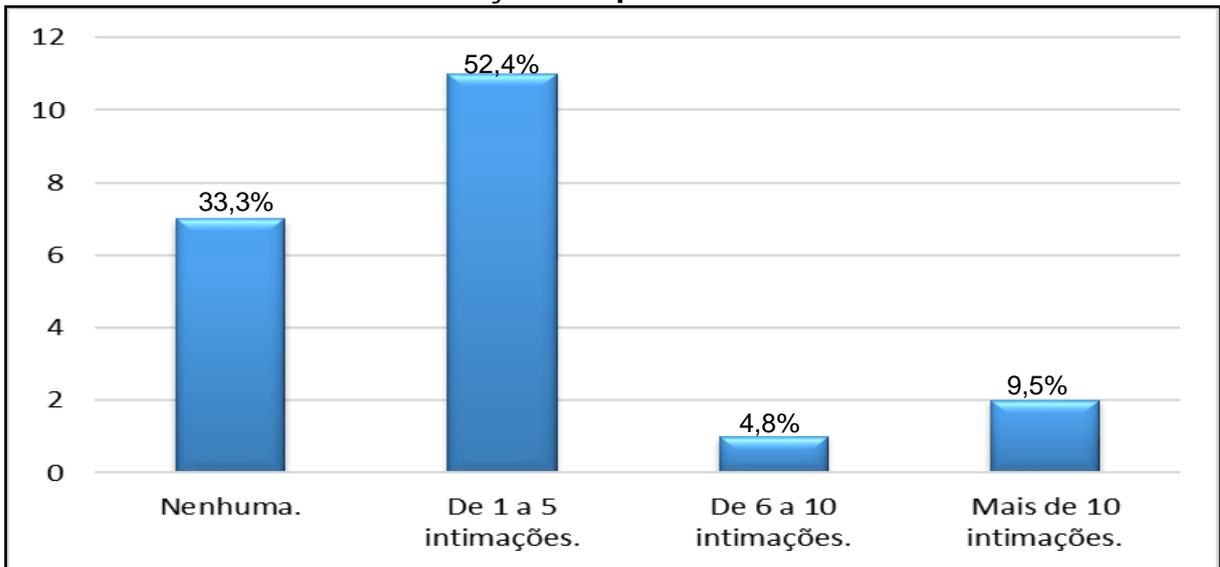


Fonte: Elaborado pela acadêmica (2016).

Nesse ponto, constatou-se que quatro empresas reconhecem e utilizam a contabilidade como um instrumento de economia, representando 19%, ou seja, essas reconhecem a contabilidade como sendo fundamental para evitar riscos futuros com os gastos que podem ser excluídos. Quatorze empresas, que representam 66,7%, fazem o uso da contabilidade para atender as obrigações acessórias, e esse número também é muito importante, pois a empresa tem o dever de atender as obrigações acessórias para o seu funcionamento. Já três empresas, representando 14,3%, não fazem o uso da contabilidade para se manterem atualizados.

5.4 Questão nº 04: Para quantas ações de processos trabalhista sua empresa foi intimada nos últimos 5 anos?

Essa questão busca saber para quantas ações de processos trabalhistas essas empresas foram intimadas dentro do período de cinco anos.

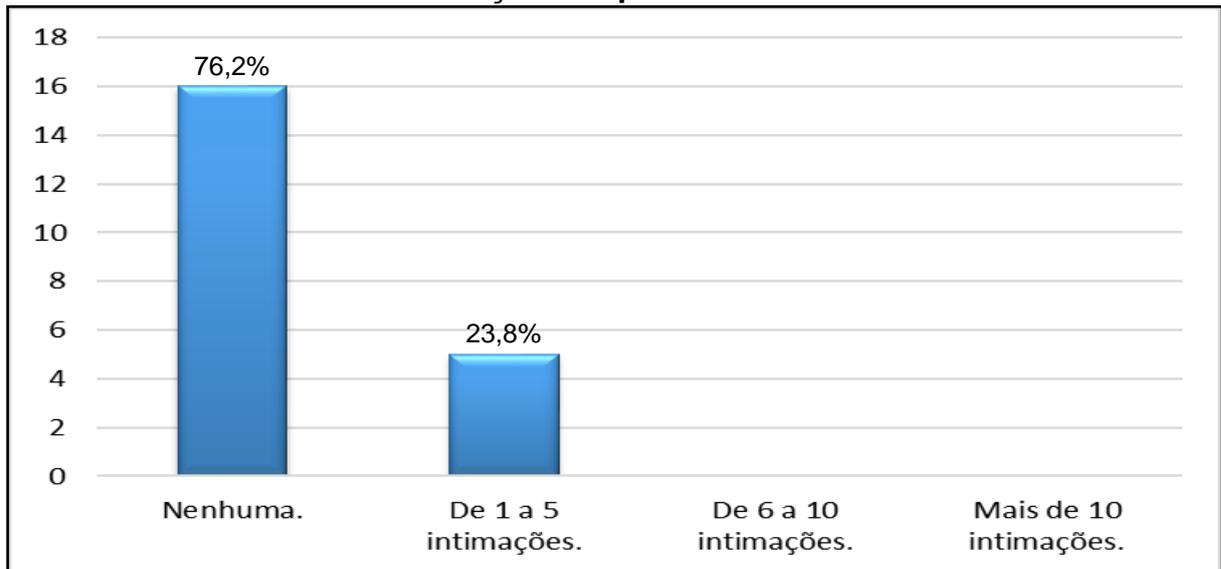
Gráfico nº 04 – Quantidade de ações de processos trabalhistas

Fonte: Elaborado pela acadêmica (2016).

Considerando que o número de funcionários das empresas pesquisadas é menor que 50 pessoas, os processos trabalhistas evidenciam que mais da metade enfrentaram esse problema durante o período pesquisado. Como demonstra o gráfico, onze empresas, que representam 52,4%, receberam 1 a 5 intimações trabalhistas. Uma empresa, representando 4,8%, recebeu de 6 a 10 intimações. Duas empresas, representando 9,5%, receberam mais de 10 intimações. Indica-se, assim, que mais da metade das empresas do setor tiveram riscos e até mesmo penalidades. Quando a empresa é intimada por uma ação trabalhista, ela deve fazer sua defesa, o que significa um gasto que não estava programado, e isso se torna um risco para ela, pois, se for condenada a pagar uma indenização, não tem limite de valores, podendo afetar a vida financeira da empresa. Já sete empresas pesquisadas, representando 33,3%, não receberam nenhuma penalidade. Neste caso, percebe-se a importância em estar de acordo com as normas, seguindo as leis trabalhistas para diminuir o risco de sofrer penalidades, podendo se defender das acusações, caso acontecerem.

5.5 Questão nº 05: Para quantas ações de processos ambientais sua empresa foi intimada nos últimos 5 anos?

Já a questão acima citada, busca identificar a quantidade de ações de processos ambientais que a empresa pesquisada foi intimada nos últimos 5 anos.

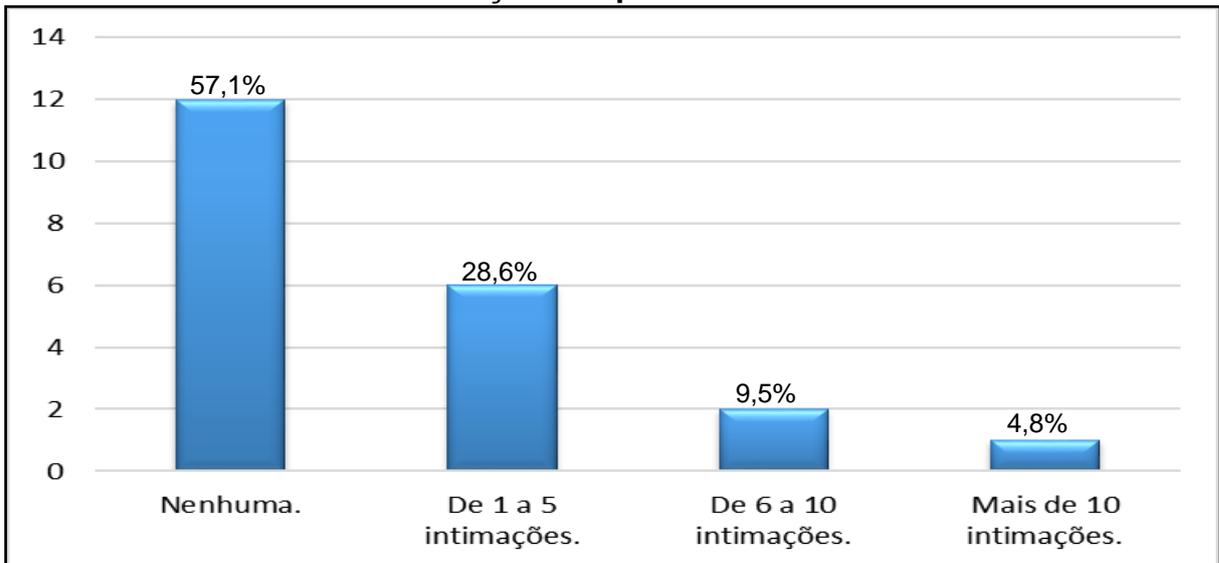
Gráfico nº 05 – Quantidade de ações de processos ambientais.

Fonte: Elaborado pela acadêmica (2016).

Nos processos ambientais, dezesseis empresas, que representam 76,2%, não foram intimadas nos últimos 5 anos. Já cinco empresas, que representam 23,8%, receberam de 1 a 5 intimações ambientais. As empresas precisam ter a consciência de que o meio ambiente é muito importante para a instabilidade da empresa. Quando a empresa, em seu processo produtivo, identificar que sua conduta não está sendo correta, deve imediatamente corrigir o problema, pois, no caso de ela receber um auto de infração, pode ser muito tardio e o gestor da empresa corre o risco de ser condenado pela gravidade do dano causado, por isso, é muito importante que ela esteja de acordo com as normas, respeitando as leis ambientais onde seu estabelecimento está instalado, podendo excluir esse risco de sofrer a penalidade.

5.6 Questão nº 06: Para quantas ações de processos tributários sua empresa foi intimada nos últimos 5 anos?

A questão apresentada para os pesquisados apresentou como objetivo quantificar as ações de processos tributários para os quais foram intimadas nos últimos 5 anos, conforme exposto no gráfico a seguir.

Gráfico nº 06 – Quantidade de ações de processos tributários.

Fonte: Elaborado pela acadêmica (2016).

Quanto aos processos tributários no período de 5 anos, doze empresas, que representam 57,1%, não receberam nenhuma intimação tributária. Já seis empresas, que representam 28,6%, receberam de 1 a 5 intimações. E duas empresas, que representam 9,5%, receberam entre 6 a 10 intimações. Já uma empresa, que representa 4,8%, recebeu mais de 10 autos de infração, que podem estar relacionados à falta de pagamento de algum imposto, ou por estar com alguma irregularidade com as obrigações acessórias da empresa.

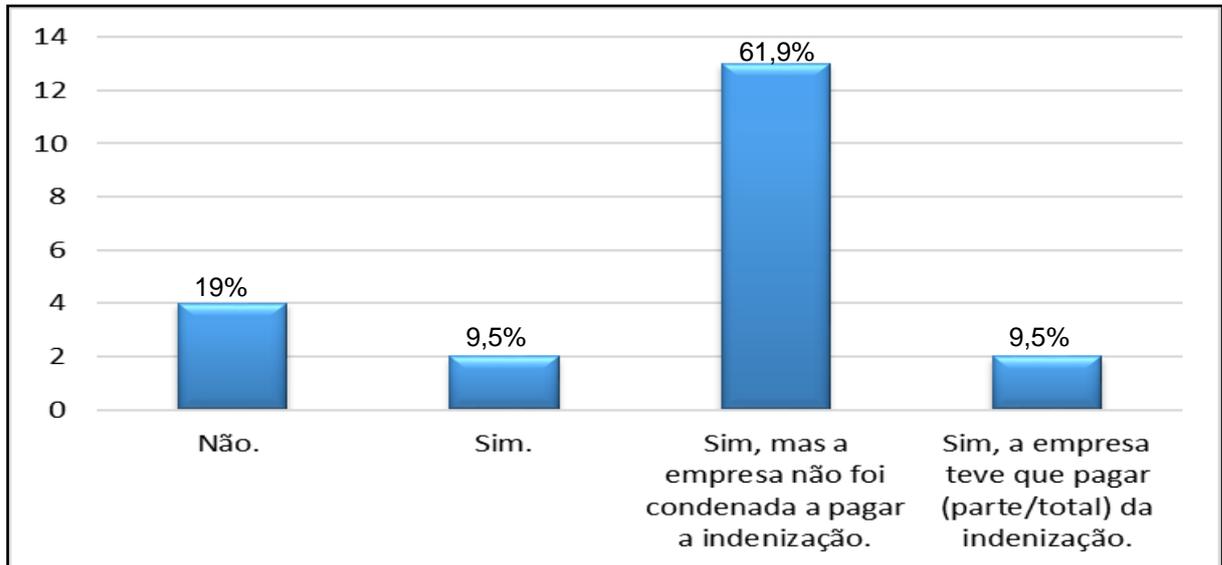
5.7 Questão nº 07: Sua empresa já foi autuada solidariamente com penalidades de terceiros?

Para finalizar a pesquisa, segue a sétima pergunta, que teve como intuito identificar se a empresa já foi autuada solidariamente com penalidades de terceiros.

A penalidade de riscos que pode ocorrer na contratação de terceirização mostra que quatro empresas, representando 19%, tiveram que se defender em processos, mesmo não sendo penalizadas a pagar uma indenização, sofreram o risco. Duas empresas, que representam 9,5%, receberam a intimação, mas ainda não sabem sobre o processo do qual deverão se defender. Outras duas empresas, que representam 9,5%, responderam o processo e sofreram a penalidade pecuniária, tendo que pagar parte ou o total da indenização cobrada pelo reclamante. Já treze empresas, representando 61,9%, não tiveram esse tipo de problema. A empresa

contratante de serviços terceirizados deverá fazer uma análise muito detalhada para verificar se é necessário fazer a contratação dessa mão-de-obra.

Gráfico nº 07 – Penalidades de terceiros



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2016).

Com base nos dados levantados, conclui-se que algumas empresas estão em processo de adaptação e adequação e com dificuldade de ver a contabilidade como uma ferramenta de trabalho importante.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISES

A Resolução CFC nº750/93 (com alterações pela Resolução CFC nº1.282/10) cita os Princípios da Contabilidade, art. 1º, sendo obrigatório no exercício da profissão ter a legitimidade das Normas Brasileiras de Contabilidade. Já o art. 2º representa a essência das doutrinas e teorias à Ciência da Contabilidade, mediante os seguintes princípios:

Art. 4 Princípio da Entidade.

Art. 5 Princípio da Continuidade.

Art. 6 Princípio da Oportunidade.

Art. 7 Princípio do Registro pelo Valor Original.

Art. 9 Princípio da Competência.

Art. 10 Princípio da Prudência.

A Contabilidade tem como objeto, em seu sentido mais amplo de ciência social, o patrimônio das entidades. O lançamento contábil é um registro que, no fato original, deve estar de acordo com a documentação idônea. Esses lançamentos não se resumem somente em DÉBITO e CRÉDITO, devendo possuir valor em moeda nacional, data do lançamento e histórico, que é a descrição do fato contábil. Esse precisa ser feito com clareza, devendo evidenciar a operação com objetividade. Esse registro de fato envolve uma conta devedora e outra conta credora, ou seja, não há devedor sem credor correspondente.

É possível afirmar que o lançamento contábil de cada multa deve ser lançado em conta definida, neste caso a trabalhista, ambiental e tributária, pois, quando lança em uma conta única, fica difícil identificar sua origem dentro do balanço.

Diante disso, é sugerido que sejam feitos os lançamentos separados para garantir transparência quanto às despesas com multas.

6.1 Lançamentos Contábeis na área Trabalhista

Na área trabalhista, é sugerido o seguinte lançamento: no caso de a empresa sofrer penalidade e, considerando que o pagamento é para uma pessoa física, lança-se todo valor no Passivo Circulante, e, com o pagamento, vai se fazendo a baixa no caixa ou banco.

Débito - Reclamações trabalhistas (Demonstrativo de Resultado do Exercício DRE- Conta custos com pessoal)

Crédito - Caixa / banco (Ativo Circulante)

Pelo registro da formalização do parcelamento.

Débito - Reclamações trabalhistas (Demonstrativo de Resultado do Exercício DRE- Conta custos com pessoal)

Crédito - Reclamação trabalhista a pagar (Passivo Circulante)

Débito - Reclamações trabalhistas a pagar (Passivo Circulante)

Crédito - Caixa / banco (Ativo Circulante)

6.2 Lançamentos Contábeis na área Ambiental

Na área ambiental, é sugerido o lançamento contábil se houver a intimação com a infração, lançando-se todo o valor no Passivo Circulante, e, com o pagamento, vai se fazendo a baixa no caixa ou banco.

Débito - Taxas diversas / multa ambiental (Demonstrativo de Resultado do exercício DRE- Conta Despesa Tributaria)

Crédito - Caixa / Banco (Ativo Circulante)

Pelo registro da formalização do parcelamento.

Débito – Taxas diversas / multa ambiental (Demonstrativo de Resultado do exercício DRE- Conta Despesa Tributaria)

Crédito - Multa ambiental a pagar (Passivo Circulante)

Débito - Multa ambiental a pagar (Passivo Circulante)

Crédito - Caixa / Banco (Ativo Circulante)

6.3 Lançamentos Contábeis na área Tributária

No caso da multa tributária, são sugeridos os seguintes lançamentos para o pagamento da intimação e se houver o parcelamento dessa infração.

Débito - Multa tributária (Passivo Circulante)

Crédito - Multa tributária a pagar (Passivo Circulante)

Débito - Multa tributária a pagar (Passivo Circulante)

Crédito - Caixa / banco (Ativo Circulante)

Pelo registro da formalização do parcelamento.

Débito - Imposto a recolher (Passivo Circulante)

Crédito - Parcelamento de imposto a recolher (Passivo Circulante)

Crédito - Parcelamento de imposto a recolher (Passivo Não Circulante)

Pelo pagamento da 1ª parcela.

Débito - Parcelamento de imposto a recolher (Passivo Circulante)

Crédito - Banco/ Caixa (Ativo Circulante)

Registro contábil dos juros incidentes sobre as prestações, pela apropriação sobre os parcelamentos.

Débito - Juros passivos a apropriar (Ativo Circulante – Despesas, exercício seguinte)

Crédito - Parcelamento de imposto a recolher (Passivo Circulante)

Crédito - Parcelamento de imposto a recolher (Passivo Não Circulante)

Além dos dados levantados com o questionário, pode-se concluir que as empresas devem fazer o uso da contabilidade como um instrumento de informação, pois, além de ela ser rica em informações importantes ao negócio, irá demonstrar maior transparência quanto às despesas relacionadas às multas, e será possível acompanhar as variações que esse tipo de despesa reflete no lucro da empresa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da instabilidade do mercado, as empresas estão sofrendo com a alta de juros e a falta de recursos financeiros, por isso a realidade do mercado exige um profissional com conhecimento e pronto para assumir novas responsabilidades, tendo condições de nortear o empreendimento, ajudando a manter o negócio no mercado, e para obter bons resultados.

A competência de um bacharel em Ciências Contábeis na sua formação tem noções na área de Finanças, Economia, Gestão, Ciências Humanas, Ética e Responsabilidade Social, estando capacitado e com conhecimentos necessários para reduzir ao máximo os riscos existentes dentro de uma organização.

Considerando a importância da economia fiscal no cenário atual, o presente artigo destaca que a informação é uma fonte de análises para uma organização. Assim, o objetivo estipulado pela pesquisa foi demonstrar os riscos que envolvem os atos de uma empresa, logo, fez-se necessário descrever quais os riscos e penalidades que uma empresa pode sofrer quando não há cumprimento da legislação, conseqüentemente, identificando que a informação é a melhor forma de economizar.

Pode-se identificar que, quando uma empresa sofre uma penalidade que não estava prevista em seu fluxo financeiro, o desembolso causa um impacto muito grande para a organização.

Através do questionário aplicado, que teve como ênfase a pesquisa de comportamento das organizações, bem como a identificação de como essas empresas enxergam o profissional da área da contabilidade no contexto do dia a dia, constatou-se, com as respostas obtidas, que muitas empresas apresentam dificuldade de aceitar e até mesmo enxergar a riqueza de informação que a contabilidade pode

proporcionar para a organização. Assim, as empresas ainda não se apropriam dos benefícios da contabilidade.

É importante destacar que informar-se e manter regulação com as normas brasileiras vigentes possibilita que o objetivo, que é economizar, seja atingido dentro de uma organização, quando a contabilidade está no cotidiano de uma empresa.

Mesmo com as preocupações que envolvem as empresas em qualquer segmento, o não cumprimento de obrigações faz com que a empresa torne-se irregular perante as leis brasileiras.

A fundamentação teórica forneceu apoio necessário para o desenvolvimento desta pesquisa, já a apresentação e análise dos dados coletados no retorno do questionário serviram como suporte para nortear os objetivos propostos. As considerações finais, nas quais se realizam a fusão dos elementos constantes no trabalho, uniram as ideias, respondendo as questões apresentadas no projeto inicial.

É muito importante que a empresa utilize *softwares* eficazes para servir de ferramentas de auxílio para que possam cumprir suas obrigações dentro dos prazos previstos, evitando multas pecuniárias.

Quem trabalha na área da contabilidade com as empresas privadas, enfrenta mudanças tanto nas leis como também no aspecto cultural dos empresários brasileiros, em que os procedimentos contínuos adotados há anos estão sendo muitas vezes deixados de lado, não dando a atenção necessária para leis e normas novas e, por isso, estão sendo penalizadas com multas altas e também com processos mais graves, como a condenação de representantes legais de empresas. Por isso, a utilização de uma fonte de informação rica e atualizada vem a ser uma forma de economia para as empresas.

REFERÊNCIAS

AMARO, Luciano. *Direito Tributário Brasileiro*. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BANKS, Marcus. *Dados visuais para pesquisa qualitativa*. Ed -São Paulo Artmed, 2009.

BIER, Fernanda. *Responsabilidade social e ambiental: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia em Porto Alegre*. *Colóquio - Revista do Desenvolvimento Regional*, FACCAT, Taquara, RS, v. 112, n. 1, jan./jun.2015.

BRASIL. Código Tributário Nacional. *Terceirização*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10575512/artigo-121-da-lei-n-5172-de-25-de-outubro-de-1966>>. Acesso em: 30 mar. 2016.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10691456/paragrafo-2-artigo-581-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

_____. *Lei nº 10.224/15 de maio de 2001. Assédio Sexual*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 30 mar. 2016.

ESOCIAL. *Manual de Orientação*. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>>. Acesso em: 08 set. 2016.

FUNDAÇÃO ESTADUAL DE PROTEÇÃO AMBIENTAL - FEPAM. *Institucional*. Disponível em: <<http://www.fepam.rs.gov.br/institucional/institucional.asp>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 8 ed.rev. atual. e ampl. -Rio de Janeiro:Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade civil*. 4. Ed - São Paulo. v. IV. : Saraiva, 2009.

GUIA Trabalhista. *Direitos Intelectuais*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/direitosintelectuais.htm>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

_____. *NR-1*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr1.htm>>. Acesso: 17 mar. 2016.

_____. *NR-25*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr25.htm>>. Acesso em: 25 set. 2016.

_____. *NR-5*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

_____. *NR-6*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr6.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

GUIA Tributário. *Manual de Obrigações acessórias e tributárias*. Distribuição exclusiva: Portal Tributário® Publicações, 2016. Disponível em <<http://www.portaltributario/obras>>. Acesso em: 21 abr. 2016

IBAMA. *Decreto nº 6.514 de 22 de julho de 2008*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10755760/artigo-61-do-decreto-n-6514-de-22-de-julho-de-2008>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

LÜDKE, Menga André: *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Técnicas de pesquisa*. 7. Ed -São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*-32. Ed -São Paulo: Saraiva 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 38.: Ed -São Paulo, 2013.

Segurança e Medicina do Trabalho. *Manuais de legislação*. NR-1 a 3365 Ed -São Paulo. Atlas, 2010.

SEMA. *Institucional*. Disponível em:
<<http://www.fepam.rs.gov.br/institucional/institucional.asp>>. Acesso em: 21 abr. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. Ed -São Paulo . : Renovar, 2010.