



Francis Henrique Contabilidade

[f /francishenriquecontabilidade](https://www.facebook.com/francishenriquecontabilidade)

Entre em contato: (31) 3771-6250

E-mail: francishcont@gmail.com

www.contabilidadefrancis.com

Rua Santa Catarina, 737 - Bairro Boa Vista - CEP 35700-086 - Sete Lagoas - MG

JUNHO/2025

ENCARTE

**DISPOSIÇÕES GERAIS E O
GERENCIAMENTO DE RISCOS
OCUPACIONAIS: O QUE SUA
EMPRESA PRECISA SABER**

NR-1

O QUE É A NR-1 E POR QUE ELA É TÃO IMPORTANTE? ☒

ATUALIZAÇÃO DA NR-1 EM 2025: O QUE MUDOU? ☒

GRO – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: UM PROCESSO CONTÍNUO ☒

PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS: A FORMALIZAÇÃO DO GRO ☒

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS: NOVOS CRITÉRIOS E EXIGÊNCIAS ☒

RESPONSABILIDADES CLARAS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES ☒

BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS QUE APLICAM A NR-1 CORRETAMENTE ☒

CONCLUSÃO: NR-1 É BASE, É LEI E É PROTEÇÃO ☒



Destaques do Mês

IMPLEMENTAÇÃO DO
EMPRÉSTIMO CONSIGNADO
VIA ESOCIAL: O QUE AS
EMPRESAS PRECISAM SABER

TRANSFORMANDO COLABORADORES
EM EMBAIXADORES DA MARCA:
GARANTINDO SEGURANÇA
E CONFORMIDADE

COMPLIANCE
FISCAL E
GESTÃO
DE RISCOS

EMPRESA INATIVA
AINDA PRECISA
DE UM PROFISSIONAL
CONTÁBIL?

CONTABILIDADE
CONSULTIVA: O PAPEL
ESTRATÉGICO
DO CONTADOR MODERNO

PESSOAL



IMPLEMENTAÇÃO DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO VIA ESOCIAL: O QUE AS EMPRESAS PRECISAM SABER

A partir de maio de 2025, entrará em vigor a obrigatoriedade do desconto em folha de pagamento das parcelas de empréstimos consignados contratados por meio do Programa Crédito do Trabalhador. Essa iniciativa visa facilitar o acesso dos empregados do setor privado a linhas de crédito com condições mais favoráveis, utilizando o eSocial como plataforma de integração entre empregadores e instituições financeiras.

O que é o Programa Crédito do Trabalhador?

Instituído pela Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025, o Programa Crédito do Trabalhador permite que empregados com carteira assinada solicitem empréstimos consignados diretamente pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital (CTPS Digital). O desconto das parcelas é realizado diretamente na folha de pagamento, processado pelo eSocial, o que possibilita taxas de juros mais baixas em comparação às praticadas no mercado tradicional.

Como Funciona para as Empresas?

As empresas devem seguir os seguintes passos para adequar-se à nova obrigação:

Acesso às Informações dos Empréstimos: Os empregadores devem acessar o Portal Emprega Brasil para obter relatórios detalhados sobre os empréstimos contratados por seus funcionários, incluindo valores e prazos de pagamento.

Lançamento na Folha de Pagamento: Os valores a serem descontados devem ser lançados nos eventos remuneratórios do eSocial (S-1200, S-2299 ou S-2399) utilizando uma rubrica específica com natureza 9253. É necessário informar o código da instituição financeira e o número do contrato referente ao empréstimo.

Envio das Informações ao eSocial: Após o lançamento, as informações serão processadas pelo eSocial e refletidas no evento S-5003, sendo incluídas na guia de recolhimento do FGTS Digital.

Pontos de Atenção:

Prazos: Os descontos devem ser efetuados mensalmente, conforme as datas estabelecidas para o fechamento da folha de pagamento. É crucial que as empresas estejam atentas aos prazos para evitar inconsistências e possíveis penalidades.

Retificações: Alterações ou correções nos valores descontados devem ser realizadas com cautela. Se o débito já tiver vencido ou sido pago, ajustes deverão ser tratados diretamente com as instituições financeiras envolvidas.

Margem Consignável: O desconto das parcelas respeita a margem consignável de 35% do salário do trabalhador, garantindo que os descontos não ultrapassem o limite permitido por lei.

Conclusão

A implementação do empréstimo consignado via eSocial representa um avanço significativo na facilitação do acesso ao crédito para trabalhadores do setor privado. Para as empresas, é fundamental compreender e cumprir os procedimentos estabelecidos, garantindo a correta execução dos descontos em folha e a conformidade com as novas regulamentações. Manter-se atualizado e adaptar os processos internos são passos essenciais para o sucesso na implementação dessa nova obrigação.

TRANSFORMANDO COLABORADORES EM EMBAIXADORES DA MARCA: GARANTINDO SEGURANÇA E CONFORMIDADE

No cenário digital atual, empresas reconhecem o valor de envolver colaboradores como embaixadores da marca nas redes sociais. Essa estratégia amplia o alcance e confere autenticidade à comunicação corporativa. No entanto, é fundamental que as organizações implementem processos e políticas que assegurem a conformidade legal e protejam tanto a empresa quanto seus funcionários.

1. Desenvolvimento de Políticas de Uso de Redes Sociais

Estabelecer diretrizes claras sobre o uso das redes sociais é essencial. Essas políticas devem delinear o que é considerado uso aceitável, os tipos de conteúdo apropriados para compartilhamento e as restrições necessárias. Além disso, é crucial comunicar as possíveis consequências do uso inadequado. O artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite que as empresas estabeleçam tais políticas, desde que não contrariem direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. Treinamento e Conscientização dos Colaboradores

Oferecer treinamentos regulares capacita os funcionários a utilizarem as redes sociais de forma responsável e alinhada aos valores da empresa. Esses programas devem abordar as melhores práticas de comunicação digital, a importância da confidencialidade das informações e os riscos associados ao compartilhamento inadequado de dados.

3. Consentimento para Uso de Imagem

Ao utilizar imagens ou depoimentos de funcionários em materiais promocionais ou nas redes sociais, é imprescindível obter consentimento explícito. Isso demonstra respeito à privacidade dos colaboradores e assegura conformidade com a legislação vigente. O uso indevido de imagens pode acarretar implicações legais e afetar negativamente a reputação da empresa.

4. Monitoramento Ético das Atividades Online

Embora seja importante acompanhar a representação da empresa nas redes sociais, o monitoramento deve ser realizado de maneira ética e respeitosa. Focar em conteúdos que impactam diretamente o ambiente de trabalho ou a reputação corporativa é fundamental, evitando invasões à vida pessoal dos colaboradores.

6. Estabelecimento de Canais de Comunicação Interna

Criar canais eficazes de comunicação interna permite que os colaboradores esclareçam dúvidas e recebam orientações sobre a atuação como embaixadores da marca. Isso fortalece o alinhamento entre a equipe e assegura que todos estejam cientes das expectativas e responsabilidades associadas.

Conclusão

Transformar colaboradores em embaixadores da marca é uma estratégia poderosa que pode amplificar a presença e a reputação da empresa no mercado. No entanto, para que essa abordagem seja bem-sucedida e sustentável, é fundamental que as organizações implementem políticas claras e processos robustos que garantam a conformidade legal e a proteção de todas as partes envolvidas. Ao estabelecer diretrizes precisas, oferecer treinamentos adequados e promover uma cultura de comunicação aberta e ética, as empresas não apenas potencializam o engajamento de seus funcionários, mas também fortalecem sua imagem institucional de maneira segura e eficaz.

FISCAL



COMPLIANCE FISCAL E GESTÃO DE RISCOS

No cenário empresarial atual, marcado por constantes mudanças na legislação tributária e avanços na fiscalização digital, o compliance fiscal tornou-se uma ferramenta essencial para garantir a conformidade legal e a sustentabilidade dos negócios.

O que é Compliance Fiscal?

Compliance fiscal refere-se ao conjunto de práticas e procedimentos adotados pelas empresas para assegurar o cumprimento das obrigações tributárias e regulatórias. Isso inclui o correto recolhimento de tributos, a entrega pontual de declarações e a manutenção de registros contábeis precisos. Além de evitar penalidades, o compliance fiscal fortalece a reputação da empresa perante o mercado e os órgãos reguladores.

Importância da Gestão de Riscos

A gestão de riscos fiscais envolve a identificação, avaliação e mitigação de possíveis ameaças que possam impactar negativamente a saúde financeira da empresa. Entre os principais riscos estão:

Mudanças na Legislação: Alterações nas leis tributárias que podem afetar a carga tributária da empresa.

Erros Operacionais: Falhas no cumprimento de obrigações fiscais, como pagamentos incorretos ou atrasados.

Fraudes e Irregularidades: Atos ilícitos que podem resultar em sanções severas e danos à imagem da empresa.

Implementar uma gestão de riscos eficaz permite que a empresa antecipe problemas e adote medidas preventivas, garantindo maior segurança e estabilidade operacional.

Estratégias para um Compliance Fiscal Eficiente

Para fortalecer o compliance fiscal e a gestão de riscos, as empresas podem adotar as seguintes estratégias:

Atualização Contínua: Manter-se informado sobre as mudanças na legislação tributária e adaptar os processos internos conforme necessário.

Automatização de Processos: Utilizar sistemas integrados que automatizem tarefas fiscais, reduzindo a possibilidade de erros humanos.

Auditorias Internas: Realizar verificações periódicas para identificar e corrigir possíveis inconsistências nos registros fiscais.

Treinamento da Equipe: Capacitar os colaboradores para que compreendam a importância do compliance e estejam aptos a cumprir as obrigações fiscais corretamente.

Cultura de Conformidade: Promover uma cultura organizacional que valorize a ética, a transparência e o cumprimento das normas legais.

Ao adotar essas práticas, as empresas não apenas evitam penalidades, mas também constroem uma base sólida para o crescimento sustentável e a confiança do mercado.

Conclusão

O compliance fiscal e a gestão de riscos são pilares fundamentais para a saúde financeira e a longevidade das empresas. Em um ambiente regulatório cada vez mais complexo, investir nessas áreas é investir no futuro do negócio, garantindo conformidade, eficiência e competitividade.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



EMPRESA INATIVA AINDA PRECISA DE UM PROFISSIONAL CONTÁBIL?

Muitos empresários acreditam que, ao deixar sua empresa inativa, estão automaticamente isentos de obrigações fiscais, contábeis e acessórias. No entanto, essa percepção pode gerar sérios problemas com o Fisco. Mesmo sem movimentação financeira, uma empresa inativa ainda deve cumprir diversas exigências legais, e contar com um profissional contábil continua sendo fundamental nesse processo.

O que é uma empresa inativa?

De acordo com a Receita Federal, considera-se inativa a empresa que não realiza qualquer atividade operacional, não operacional, patrimonial ou financeira durante todo o ano-calendário. Isso significa que não pode haver emissão de notas fiscais, movimentações bancárias, pagamentos ou qualquer outro tipo de operação contábil.

Principais obrigações de uma empresa inativa

Apesar de estar sem movimentação, a empresa inativa precisa manter em dia diversas obrigações acessórias. Entre as principais, podemos destacar:

Declaração de Inatividade (DCTFWeb e DCTF tradicional): A empresa precisa informar à Receita Federal que esteve inativa no ano anterior. O não envio pode gerar multa.

ECF (Escrituração Contábil Fiscal): Mesmo sem movimentação, é obrigatório o envio da ECF com a informação de que não houve operações.

RAIS negativa (para empresas sem empregados): Embora em anos recentes tenha sido substituída pelo eSocial, a RAIS ainda pode ser exigida em determinados casos específicos.

Manutenção da regularidade cadastral: A empresa deve manter seu CNPJ ativo e regular, evitando o risco de baixa automática ou enquadramento como omissa.

Por que manter um contador mesmo com a empresa inativa?

O papel do contador vai muito além da apuração de tributos. Ele é o responsável técnico por garantir que a empresa cumpra corretamente todas as obrigações legais, evitando autuações, multas e impedimentos futuros. Além disso, o profissional contábil pode orientar o empresário sobre a melhor decisão a ser tomada: manter a empresa inativa, reativá-la ou proceder com a baixa definitiva.

Outro ponto importante é que uma empresa com pendências fiscais ou omissões de declarações não consegue ser baixada até que todas as obrigações estejam regularizadas. Ter um contador acompanhando a situação evita surpresas desagradáveis no futuro.

Conclusão

A empresa inativa não está isenta de responsabilidades e, por isso, o acompanhamento de um profissional contábil é essencial. O custo de manter a contabilidade em dia é muito menor do que os prejuízos que podem ser causados por irregularidades. Portanto, mesmo sem movimentação, mantenha sua empresa sob a supervisão de um contador. Isso garante tranquilidade, conformidade com a legislação e liberdade para tomar decisões mais seguras no futuro.

- Treinamentos obrigatórios devem ser realizados:
- Na admissão do colaborador;
- Na mudança de função;
- Na introdução de novos processos ou tecnologias;
- Periodicamente, conforme exigências específicas das outras NRs.

RESPONSABILIDADES CLARAS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

Um dos pontos centrais da NR-1 é a definição objetiva das responsabilidades de cada parte envolvida no ambiente de trabalho. A norma estabelece que a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é uma obrigação compartilhada entre empregadores e trabalhadores. Isso significa que não basta apenas a empresa fornecer equipamentos e treinar a equipe; é essencial que os trabalhadores também adotem uma postura ativa na promoção da segurança.

Essa visão fortalece a cultura de prevenção e estimula o envolvimento de todos na construção de um ambiente mais seguro, saudável e produtivo.

Responsabilidades do empregador

A empresa tem o dever legal e moral de garantir condições adequadas de trabalho, promover a saúde dos seus colaboradores e agir preventivamente diante de qualquer risco. Entre as principais obrigações do empregador, destacam-se:

Implementar o GRO e o PGR

O empregador deve assegurar que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) estejam plenamente implantados e atualizados. Isso inclui identificar perigos, avaliar riscos, estabelecer planos de ação e manter registros organizados. A falta desse gerenciamento pode resultar em autuações, multas e até processos judiciais.

Disponibilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

É responsabilidade da empresa fornecer gratuitamente todos os EPIs necessários, de acordo com a atividade desempenhada, e garantir que estejam em perfeito estado de conservação e uso. Além disso, deve orientar e fiscalizar o uso correto desses equipamentos, como capacetes, luvas, máscaras, óculos de proteção, entre outros.

Garantir treinamentos e capacitações

O empregador deve oferecer treinamentos obrigatórios, tanto na admissão como periodicamente, sempre que houver mudanças nas atividades, introdução de novos equipamentos ou alterações no ambiente de trabalho. Esses treinamentos devem ser realizados por profissionais qualificados e registrados formalmente, com conteúdo acessível e adaptado à função do trabalhador.

Manter documentos atualizados e disponíveis

Toda a documentação relacionada à segurança do trabalho, como o PGR, registros de treinamentos, certificados de EPI, laudos técnicos e comunicações internas deve estar sempre atualizada, organizada e disponível para consultas, auditorias e fiscalizações dos órgãos competentes.

Tomar medidas corretivas imediatas diante de riscos identificados

Caso seja detectada qualquer situação de risco, seja por meio de inspeções, relatos dos trabalhadores ou incidentes, o empregador deve agir prontamente para neutralizar o perigo. Isso demonstra não apenas o cumprimento legal, mas o real compromisso com a integridade da equipe.

Responsabilidades do trabalhador

O trabalhador, por sua vez, também possui obrigações definidas pela NR-1, que visam garantir sua própria segurança e a dos colegas. Ter conhecimento dessas responsabilidades e cumpri-las com seriedade é fundamental para que a prevenção funcione na prática. Entre os deveres do trabalhador, estão:

Utilizar corretamente os EPIs

Todo colaborador deve usar os EPIs fornecidos pela empresa de forma adequada, respeitando as orientações recebidas durante os treinamentos. É dever do trabalhador zelar pela conservação dos equipamentos e comunicar imediatamente à empresa em caso de defeito ou necessidade de substituição.

Participar ativamente dos treinamentos

A participação em treinamentos de segurança é obrigatória. O trabalhador deve estar atento às informações, tirar dúvidas, aplicar os conhecimentos no dia a dia e, quando necessário, sugerir melhorias nos procedimentos. Ignorar essas capacitações representa um risco para todos e pode gerar consequências disciplinares.

Respeitar os procedimentos de segurança

Cumprir as normas internas da empresa, seguir os protocolos operacionais e obedecer às sinalizações e instruções de segurança são atitudes esperadas e exigidas pela legislação. A negligência com esses procedimentos pode provocar acidentes e comprometer a saúde de toda a equipe.

Comunicar situações de risco

Ao perceber qualquer condição insegura, o trabalhador deve notificar imediatamente seus superiores ou os responsáveis pelo setor de segurança. Essa comunicação pode evitar acidentes graves e permitir ações preventivas eficazes.

Colaborar com a política de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) da empresa

Além de cumprir suas obrigações, o trabalhador deve adotar uma postura participativa, contribuindo com sugestões, respeitando colegas e ajudando a promover um ambiente mais seguro. A prevenção é mais eficiente quando todos estão engajados.

BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS QUE APLICAM A NR-1 CORRETAMENTE

Adotar as práticas estabelecidas pela NR-1 não é apenas uma obrigação legal — é uma estratégia de gestão inteligente. Empresas que investem em segurança e saúde do trabalho colhem vantagens como:

Redução de acidentes e afastamentos.

Menor rotatividade e maior engajamento da equipe.

Economia com processos trabalhistas e previdenciários.

Valorização da imagem institucional.

Maior produtividade e competitividade no mercado.

CONCLUSÃO: NR-1 É BASE, É LEI E É PROTEÇÃO

A NR-1 é muito mais do que uma norma: é a estrutura de sustentação de toda a política de saúde e segurança do trabalho. Com suas atualizações mais recentes, especialmente a de 2025, ela se torna ainda mais estratégica e alinhada com a realidade empresarial e tecnológica do país.

Aplicar a NR-1 com seriedade significa cuidar das pessoas, garantir a continuidade dos negócios e demonstrar compromisso com a responsabilidade social. Para contadores, empresários, gestores de RH e técnicos de segurança, conhecer e aplicar essa norma é uma necessidade e um diferencial competitivo.

NR-1 – DISPOSIÇÕES GERAIS E O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: O QUE SUA EMPRESA PRECISA SABER

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), recentemente atualizada em janeiro de 2025, é considerada a “porta de entrada” para todas as outras normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Ela estabelece os princípios, obrigações e diretrizes gerais que servem como base para a aplicação das demais NRs. Com uma abordagem mais moderna e integrada, a norma passou por revisões significativas nos últimos anos (2020, 2021 e agora 2025), consolidando-se como uma ferramenta estratégica na gestão de riscos ocupacionais e na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Compreender e aplicar a NR-1 é fundamental para qualquer empresa que deseje estar em conformidade com a legislação trabalhista, além de demonstrar comprometimento com a saúde, integridade e bem-estar dos seus colaboradores.

O QUE É A NR-1 E POR QUE ELA É TÃO IMPORTANTE?

A NR-1 é uma norma de caráter geral, o que significa que seus princípios se aplicam a todas as atividades econômicas e portes de empresas, públicas ou privadas. Ela organiza e define como as outras normas regulamentadoras devem ser interpretadas e implementadas, além de estabelecer regras claras de responsabilidade para empregadores e trabalhadores.

Entre suas principais funções, destacam-se:

- Definir os deveres legais relacionados à segurança e saúde do trabalho.
- Estabelecer o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo central da prevenção.
- Determinar a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- Padronizar a forma de capacitação e treinamento dos trabalhadores.
- Promover a cultura de prevenção e melhoria contínua nos ambientes laborais.

ATUALIZAÇÃO DA NR-1 EM 2025: O QUE MUDOU?

A atualização de 2025 trouxe reforços técnicos e ajustes operacionais no conteúdo da NR-1. Com foco na efetividade dos programas de prevenção, a nova redação aperfeiçoou critérios relacionados a:

- Periodicidade e revisão do PGR;
- Integração entre GRO, PGR, PCMSO e demais programas obrigatórios;
- Documentação eletrônica e sistemas de gestão digital;
- Fiscalização e evidências de conformidade;
- Treinamentos obrigatórios, especialmente em formato EAD.
- Essas mudanças visam alinhar a norma com a realidade das empresas brasileiras, tornando a aplicação prática mais eficiente e menos burocrática, sem perder a robustez técnica.

GRO – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: UM PROCESSO CONTÍNUO

O GRO é um sistema estruturado que tem como objetivo antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos existentes no ambiente de trabalho. Ele não é um documento específico, mas sim um conjunto de processos integrados à rotina da empresa.

Etapas do GRO

Identificação de perigos: levantamento dos agentes (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos) que possam causar dano à saúde do trabalhador.

Avaliação dos riscos: análise da gravidade, probabilidade e frequência da exposição ao risco.

Controle de riscos: definição e implementação de medidas para eliminar ou reduzir os riscos identificados.

Monitoramento contínuo: reavaliação constante do ambiente e das medidas aplicadas, com base em dados, indicadores e ocorrências.

O GRO também estimula a participação dos trabalhadores na construção de ambientes mais seguros, promovendo uma cultura colaborativa e responsável.

PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS: A FORMALIZAÇÃO DO GRO

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é o documento-base que materializa o GRO. Ele pode ser elaborado de forma física ou digital e deve estar sempre disponível para consulta pelos trabalhadores, auditorias e fiscalizações.

Componentes obrigatórios do PGR

Inventário de Riscos Ocupacionais: descrição dos ambientes de trabalho, identificação dos perigos, avaliação dos riscos, classificação dos níveis de risco e registro das fontes.

Plano de Ação: conjunto de medidas preventivas, corretivas ou mitigadoras a serem adotadas para eliminar ou controlar os riscos, com prazos, responsáveis e métodos de verificação.

Quando atualizar o PGR?

A norma de 2025 reforçou que o PGR deve ser revisado em diversas situações, como:

- Mudanças no processo produtivo ou na organização do trabalho;
- Introdução de novos equipamentos, produtos ou tecnologias;
- Ocorrência de acidentes ou quase-acidentes;
- Modificação nas exigências legais ou regulamentares.

Quem está dispensado do PGR?

A NR-1 prevê exceções à obrigatoriedade do PGR para:

MEIs (Microempreendedores Individuais) sem empregados;

MEs e EPPs de grau de risco 1 ou 2, desde que não exponham seus trabalhadores a agentes físicos, químicos ou biológicos.

Nesses casos, é permitido utilizar um documento simplificado de controle de riscos ocupacionais, o que facilita a adequação das microempresas à norma sem perder o foco na prevenção.

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS: NOVOS CRITÉRIOS E EXIGÊNCIAS

A capacitação é parte essencial da NR-1, que define diretrizes para todos os treinamentos exigidos pelas normas regulamentadoras. Com a atualização, as empresas devem garantir que os treinamentos:

- Sejam ministrados por profissionais qualificados;
- Possuam carga horária adequada ao conteúdo;
- Contem com métodos interativos, especialmente em treinamentos à distância (EAD);
- Sejam registrados em certificados válidos, com identificação do trabalhador, conteúdo, data, carga horária e assinatura.

CONTÁBIL



CONTABILIDADE CONSULTIVA: O PAPEL ESTRATÉGICO DO CONTADOR MODERNO

A contabilidade tem passado por transformações significativas nos últimos anos, impulsionadas pela digitalização e automação de processos. Nesse cenário, surge a contabilidade consultiva, uma abordagem que amplia o papel do contador de executor de tarefas operacionais para parceiro estratégico das empresas.

O que é Contabilidade Consultiva?

A contabilidade consultiva vai além das funções tradicionais de registro e conformidade fiscal. Nessa abordagem, o contador atua como um consultor de negócios, utilizando dados financeiros e não financeiros para fornecer insights estratégicos que auxiliam os gestores na tomada de decisões informadas.

Como Funciona a Contabilidade Consultiva na Prática

A atuação consultiva exige do contador uma postura mais proativa e próxima do cliente. Ele precisa conhecer o dia a dia da empresa, entender seus desafios e metas, manter contato frequente com os gestores e usar ferramentas adequadas para analisar e apresentar os dados de forma clara.

Benefícios da Contabilidade Consultiva para os Clientes

Empresas que contam com um contador consultivo têm acesso a uma série de benefícios que vão muito além da conformidade legal. Entre os principais, destacam-se:

Planejamento tributário eficaz: Através da análise da estrutura da empresa e das atividades exercidas, o contador consultivo pode propor formas de reduzir legalmente a carga tributária, aproveitando incentivos, regimes mais vantajosos ou recuperando créditos fiscais.

Gestão financeira mais eficiente: Com base em relatórios e indicadores, é possível controlar melhor o fluxo de caixa, reduzir desperdícios, negociar melhores condições com fornecedores e otimizar os recursos disponíveis.

Tomada de decisões com base em dados: Em vez de agir por instinto ou suposições, o empresário pode contar com projeções realistas, análise de viabilidade de investimentos, comparativos históricos e outros dados que fundamentam suas escolhas.

Mitigação de riscos: O contador consultivo também ajuda a identificar riscos trabalhistas, fiscais, financeiros e operacionais, propondo ações para prevenir problemas que poderiam comprometer a saúde da empresa.

Apoio no crescimento sustentável: Seja na abertura de filiais, na diversificação de produtos ou na expansão de mercados, o contador pode contribuir com estudos de viabilidade e planejamento estratégico.

Conclusão: O Futuro da Contabilidade Já Começou

A contabilidade consultiva é, sem dúvidas, uma das principais tendências do setor contábil. Ela representa a evolução natural da profissão, unindo conhecimento técnico, uso de tecnologia e visão estratégica.

Para os contadores, é uma grande oportunidade de agregar valor aos seus serviços, fidelizar clientes e aumentar sua relevância no mercado. Para os empresários, é uma chance de ter ao seu lado um profissional capacitado para orientar suas decisões e contribuir para o crescimento sustentável do negócio.

Investir em contabilidade consultiva não é mais um luxo, é uma necessidade para quem deseja prosperar em um cenário cada vez mais competitivo, regulado e dinâmico.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	%	DEDUZIR
Até R\$ 2.428,80	Isento	Isento	Até R\$ 1.518,00	7,5%	-
De R\$ 2.428,81 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 182,16	De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%	22,77
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 394,16	De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%	106,59
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 675,49	De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14%	190,40
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 908,73	(Teto máximo R\$951,62)		
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59			
Dedução simplificada:	-	R\$ 607,20			

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 2.138,76	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 2.138,77, até R\$ 3.564,96	O que exceder a R\$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.711,01
Acima	R\$ 3.564,97	O valor da parcela será de R\$ 2.424,11 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO R\$ 1.518,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Feriados	19 - Corpus Christi					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/06	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/06	IPI - Competência 05/2025 - 2402.20.00
13/06	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 04/2025
16/06	ESOCIAL - Competência 05/2025 EFD REINF - Competência 05/2025 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 05/2025
20/06	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (INSS) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) - Fato Gerador 05/2025 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 04/2025 SIMPLES NACIONAL
25/06	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/06	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 05/2025 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 05/2025 ECD
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: FRANCIS HENRIQUE CONTABILIDADE. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 100 exemplares - Cod. 4865



Francis Henrique
Contabilidade