



Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena
Curso bacharel em Ciências Contábeis

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS: UM ESTUDO DE CASO NA TROPICAL CALÇADOS

SANDRA MARIA ALVES NUNES

JUINA - MT
2009

SANDRA MARIA ALVES NUNES

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS: UM ESTUDO
DE CASO NA TROPICAL CALÇADOS**

Monografia apresentada ao curso de graduação, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Contábeis.

Professor Ms João Luiz Derkoski
Orientador

**JUÍNA - MT
2009**

SANDRA MARIA ALVES NUNES

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS: UM ESTUDO
DE CASO NA TROPICAL CALÇADOS**

Monografia apresentada em 30 de julho de 2009 e aprovada pela Banca
Examinadora, constituída pelos professores:

Prof. Ms. João Luiz Derkoski
Orientador - Presidente

Prof^a. Ms. Cleiva Schaurich Mativi
Membro

Prof. Esp. Claudio Luis Lima Santos
Membro

JUINA - MT
2009

Dedico este trabalho a todas as pessoas que contribuíram para que eu pudesse concluir minha pesquisa, ao professor João Luiz Derkoski pela sua orientação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS por mais um dia de vida.

Aos meus pais, irmãos e amigos.

Aos meus filhos e esposo pela compreensão, paciência e incentivo.

Aos amigos pelo convívio e amizade.

Aos amigos de longa data.

Aos colegas e professores que sempre me incentivaram.

“A terceirização de serviços, antes restrita às atividades secundárias, ganha importância, o que significa que muito mais do que um simples modismo. Mesmo as correntes mais conservadoras de empresários já consideram a terceirização como uma alternativa para ao negócio não se acomodar.

Em sua essência, a terceirização consiste na contratação de empresa especializada para realizar, com mão-de-obra a ela vinculada serviços complementares necessários ao desenvolvimento do negócio.”

Manuel Gomes da Silva

RESUMO

Esta monografia procura desenvolver um estudo de caso que possibilite analisar os fatores que levam empresa Tropical Calçados a terceirizar os serviços contábeis, destacando as vantagens e desvantagem desse procedimento. Utilizou metodologia da pesquisa bibliográfica, e estudo de caso que partiu do contexto geral da terceirização para o específico da atividade meio dos serviços contábeis na empresa que comercializam calçados. Verificando-se que atualmente a terceirização tem tido crescimento expressivo, não somente na área contábil mais em todos os setores. Especialmente de serviços, utilizados anteriormente por microempresas e empresas de pequeno porte, este setor tem sido bastante procurado também por empresas de médio e grande porte. Hoje as empresas terceirizam diversos segmentos, como os serviços de limpeza, vigilância, logística, escrituração contábil, fiscal, recursos humanos, digitação, entrega, vendas, guarda de documentos, mão de obra, qualquer serviço que não seja à atividade principal da empresa. A terceirização de serviços contábeis é uma estratégia encontrada pela empresa Tropical Calçados para enfrentar a concorrência, reduzindo despesas e otimizando o recurso financeiro disponível. Os fatores que levaram a Tropical Calçados a optar pela terceirização dos serviços contábeis são especialmente os custos, no primeiro momento, pois para uma empresa de pequeno porte é inviável a manutenção do departamento contábil.

Palavras chave: Terceirização. Atividade meio. Atividade fim. CLT. Vantagens. Desvantagens.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AJES	Associação Juinense de Ensino Superior do Vale do Juruena
UNEMAT	Universidade do Estado de Mato Grosso
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Comparativo das despesas com contador terceirizado x interno na empresa.....	35
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Vista aérea da localização da Tropical Calçados	33
Figura 2 Interior da Tropical Calçados	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Contextualização	11
1.2	Problema de pesquisa.....	11
1.3	Hipótese.....	12
1.4	Objetivos	12
1.4.1	Objetivo geral	12
1.4.2	Objetivos específicos	12
1.5	Delimitações da pesquisa.....	13
1.6	Justificativa	13
1.7	Estrutura do trabalho	14
2	TERCEIRIZAÇÃO E OS SERVIÇOS CONTÁBEIS	15
2.1	Administração Gerencia.....	15
2.2	O Papel do Contador	18
2.3	Serviços Terceirizados (externo).....	21
2.4	Importância Terceirização da Contabilidade.....	23
2.5	Contabilidade interna (própria).....	27
2.6	A Legislação.....	28
3	MÉTODOS DE PESQUISA.....	32
4	ANÁLISE E RESULTADOS	33
4.1	Descrição da Empresa	33
5	CONCLUSÃO	38
	REFERÊNCIAS.....	40
	ANEXOS	43
	ANEXO A Calculo das despesas trabalhistas de um contador	44
	ANEXO B Modelo de um contrato de prestação de serviço contábil	45

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Os serviços contábeis são imprescindíveis para as organizações empresariais, muitas destas, procurando reduzir custos, utilizam-se da terceirização destes serviços, um procedimento muito utilizado pelas microempresas, empresas de pequeno e médio porte, por ser inviável manter estes serviços dentro do recinto da própria empresa.

O serviço contábil é considerado hoje, uma ferramenta importante de apoio à administração, quando aplicada a partir de um planejamento estratégico.

Os objetivos da terceirização dos serviços contábeis devem ser claros em qualquer organização precisam ser amparados em fatores que realmente possam justificar essa decisão. O corte de custo não deve ser o único motivo para isso, caso contrário as expectativas poderão ser frustrantes.

Apesar de a economia ser vista como um dos objetivos principais, para passar atividades complementares da empresa a terceiros, nem sempre este resultado será alcançado. Para tanto, a empresa terá que antes de decidir sobre a terceirização conhecer todos os fatores que a envolvem, avaliando previamente todas as informações em questão.

Atualmente a terceirização dos serviços contábeis tem apresentado expressivo crescimento, prestados por grandes empresas de contabilidade. No entanto a literatura específica do setor contábil ainda é muito restrita. A análise a seguir se fez com base nas premissas das doutrinas e legislação trabalhista, além de alguns artigos de publicação eletrônica.

1.2 Problema de pesquisa

Para algumas organizações empresariais, equivocadamente, mão-de-obra significa custos, utilizando-se de uma lógica financeira. Procura de todos os modos reduzirem o capital humano. Uma das razões essenciais para corte de despesas.

Nesse contexto surge a terceirização como uma estratégia de redução de despesas cada vez mais utilizada como ferramenta gerencial. No entanto muitas destas empresas não têm conhecimento das ameaças, vantagens e desvantagens dessa estratégia de redução de despesas.

Considerando esta possibilidade questiona-se: Quais os fatores que levaram a Tropical Calçados a optar pela terceirização dos serviços contábeis?

1.3 Hipótese

Os fatores que levam a empresa Tropical Calçados optar pela terceirização dos serviços contábeis está relacionado com redução de custos, a busca de profissionais qualificados e a constante necessidade de atualização e treinamento destes profissionais;

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

Desenvolver um estudo de caso que possibilite analisar dos fatores que levam empresa Tropical Calçados a terceirizar os serviços contábeis, destacando as vantagens e desvantagem desse procedimento.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analisar teoricamente o processo de terceirização.

- Analisar a terceirização através do contexto da sua legalidade.
- Discutir as vantagens da terceirização dos serviços contábeis na Tropical Calçados.
- Discutir as desvantagens da terceirização dos serviços contábeis na Tropical Calçados.
- Questionar os aspectos éticos e mercadológicos da terceirização.
- Identificar os fatores que levam a Tropical Calçados a terceirização dos serviços contábeis em Juina.
- Verificar a opinião dos profissionais da contabilidade a respeito da terceirização.

1.5 Delimitações da pesquisa

Para realizar este estudo de caso sobre terceirização dos serviços contábeis foi necessária a realização de uma pesquisa bibliográfica que contou com publicações da área contábil, administrativa e jurídica, combinada com o caso na empresa Tropical Calçados de Juina – MT.

Quanto á pesquisa de campo foi concluído através de uma conversa informal com o contador e o proprietário da empresa, verificando os fatores que favorece a terceirização dos serviços contábeis na cidade de Juina, no Estado de Mato Grosso.

Foi desenvolvido o levantamento de custos da terceirização dos serviços contábeis, comparando com hipótese dessa mesma empresa obter um contador exclusivo para os serviços da empresa. Serviram de fonte documental os arquivos dos escritórios fornecedores de serviços contábeis terceirizados da cidade.

1.6 Justificativa

Os serviços contábeis terceirizados tem sido uma estratégia bastante procurada pelas entidades empresariais, sejam, elas pequenas ou grandes, por ser uma importante ferramenta para o gestor.

Neste estudo escolheu-se o tema “a terceirização dos serviços na área de contabilidade” com a finalidade de oportunizar conhecimento específico. E por ser um tema atual.

Neste contexto, considera-se de extrema importância que o profissional que presta serviços contábeis, apresentar informações precisas e de fácil entendimento para que, o empresário consiga entender e possa utilizar estes recursos na tomada de decisões.

Para a Associação Juinense de Ensino Superior do Vale do Juruena é muito importante como integração com a sociedade, através dos seus trabalhos de pesquisa.

1.7 Estrutura do trabalho

Esta pesquisa está disposta em capítulos sendo que o primeiro, introdução, apresenta os problemas, o objetivo e as hipóteses.

O segundo capítulo apresenta a fundamentação teórica, que subdivide em seis tópicos, que trata sobre a importância da terceirização dos serviços contábeis, o processo de terceirização, e a terceirização e a legalidade. O terceiro capítulo expõe a metodologia utilizada na elaboração deste estudo. O quarto discorre sob os resultados e discussões acerca do assunto, sendo que no quinto capítulo constarão as considerações finais, onde se procurou efetivamente demonstrar a importância do presente estudo, bem como as limitações encontradas para sua realização. Finalmente a apresentação das referências pesquisadas e utilizadas para a elaboração deste trabalho.

2 TERCEIRIZAÇÃO E OS SERVIÇOS CONTÁBEIS

2.1 Administração Gerencia

Para que uma empresa possa alcançar resultados, é fundamental o controle gerencial para identificar erros que estejam impedindo o aumento da produtividade da empresa. Segundo Crepaldi (2005, p. 57) o “sistema de controle gerencial de resultados deve ser concebido de forma a permitir a identificação dos problemas operacionais e avaliação de desempenho de cada unidade estratégica de negócio”.

Conforme afirma Martins (2006, p.21), esses problemas são oriundo do aumento “das empresas, com o conseqüente aumento da distancia entre administrador e ativos e pessoas administradas, passou a contabilidade de Custos a ser encarada como uma eficiente forma de auxiliar no desempenho dessa missão gerencial”.

Entre os processos de decisão operacional, está a terceirização, considerada uma estratégia defendida pela contabilidade como redutora dos custos operacionais das atividades meios.

Na concepção de Martins (2006, p. 22) a contabilidade gerencial “vem criando sistemas de informação que permitam melhor gerenciamento de custos”, entre eles a própria terceirização objeto desse estudo.

Por isso, atualmente a contabilidade gerencial “deixou de ser mera auxiliar na avaliação de estoques e lucros globais para importante arma de controle e decisão gerencial” (MARTINS, 2006, p. 22)

É nessa perspectiva que se considera essencial “o conhecimento dos custos [...] é vital para se saber, dado o preço, o produto é rentável, ou se não rentável, se é possível reduzi-los” (MARTINS, 2006, p. 22). Considerando que as micros e pequenas empresas precisam manter controle absoluto sobre todas as despesas, caso contrario a margem de lucro pode desaparecer.

Para que se possam identificar os problemas econômicos e financeiros, é necessário registrar toda a movimentação contábil da empresa. Através destes registros se poderão analisar e planejar financeiramente na Empresa. Dai à

importância dos serviços contábeis no contexto da microempresa e da empresa de pequeno porte. Nesse sentido Ribeiro Filho (1997, p. 11) afirma que:

A Contabilidade, enquanto Ciência Social dispõe de repositório conceitual bastante avançado, que permite inferências e proposições para campos de aplicação específicos, de acordo com a necessidade ditada pela evolução da sociedade.

A conservação de um sistema de informações gerenciais é fundamental para contabilidade e também para a administração da empresa em questão.

Segundo Ribeiro Filho (1997, p. 11) “indicadores internos de desempenho econômico, financeiro, físico e de produtividade, é condição indispensável para o aperfeiçoamento contínuo das entidades em consonância com os requisitos da continuidade com qualidade”. Nesses termos é necessário identificar o objetivo da contabilidade que na visão de Berry e Harwood (1984, *apud* RIBEIRO FILHO, 1997, p. 23):

O objetivo primário da Contabilidade e seus relatórios é prover informações úteis para avaliação da performance gerencial do gestor. (...) Certas limitações da Contabilidade e seus relatórios financeiros em atingir com plenitude os objetivos de informação, precisam ser identificados. As duas limitações abaixo foram notadas:

- 1) Existência de imprecisão na informação financeira (particularmente nos demonstrativos devido ao inevitável uso de estimativas);
- 2) O custo de prover todas as informações necessárias para satisfazer as necessidades de usuários individuais seguramente excederia o total de benefícios.

Nesse contexto sabe-se que a característica do modo de aproveitamento da informação no contexto contábil como recurso estratégico, explica como componente fundamental para estruturação de um sistema de informações específico para gerenciador:

[...] a informação pode ser usada no sentido de identificar alternativas para provocar mudanças no poder de barganha da organização com o ambiente externo, para remover ou criar barreiras à entrada de novos concorrentes, diferenciar uma organização das demais que atuam no mesmo segmento, para configurar novas cadeias de valor, para penetrar em economias diferenciadas, dentre outros fatores (BEUREN 1998, p.52)

É perfeitamente aceitável considerar que a finalidade básica da informação que é o de capacitar o gestor e as organizações em geral a obter os seus objetivos pelo uso competente dos recursos disponíveis, nos quais se implanta pessoas, materiais, equipamentos, tecnologia, dinheiro, além do próprio conhecimento. Neste contexto, Oliveira define a tomada decisão como sendo:

A tomada de decisão consiste na busca e no caminho a ser perseguido e que seja viável, bem como propicie o melhor resultado final [...] a tomada de decisão é, exatamente, o fim do processo de questionamento que culmina com o direcionamento da ação a ser realizada para eliminação do problema (OLIVEIRA, 2002, p. 146).

Conforme Beuren (1998, p. 54), “um requisito básico para a elaboração de qualquer estratégia competitiva é a diferenciação, mesmo que a estratégia não esteja centrada fundamentalmente na diferenciação”, sabe-se, portanto que a terceirização dos serviços contábeis pode constituir uma estratégia viável ou inviável a empresa, dependendo dos objetivos e das suas limitações.

Sabe-se que a informação, é fundamental à ampliação da organização que o gerenciador contábil tome uma decisão sobre o seu emprego, pois, unicamente com a escolha eficaz do conhecimento é que a organização conseguirá alguma benfeitoria.

Na opinião de Vaitsman, (2001, p.21), “a tomada de decisão apóia-se nas informações disponíveis sobre um problema considerado, de forma a propiciar ao usuário um razoável número de alternativas, uma das quais escolhidas como a melhor ou mais favorável”.

É nesse contexto que a opção pelos serviços contábeis torna-se uma estratégia, necessária para o fornecimento de informações das quais demandarão possíveis decisões. Que considerando a quantidade elevada de informação que geralmente acarreta o responsável pela tomada de decisão, é indispensável que este seja capaz de descartar em primeiro momento informações irrelevantes, assim como identificar imediatamente as informações relevantes.

Percebe-se que o processo decisório pode acontecer tanto no contexto individual ou coletivo. Envolver diversos interesses que podem provocar conflito entre os participantes do processo.

Do gestor é exigido o desenvolvimento de capacidade e habilidade de batalhar com assuntos de ordem política e, além de confrontar vontades pessoais e coletivas com os interesses de terceiros.

Visando garantir o controle e a segurança da operação no sistema de informação, o gestor deve assegurar que seja realizado um processo de readaptação do sistema de acordo com a avaliação de seu desempenho e as expectativas pretendidas.

Desse modo, vale lembrar que o fundamental é buscar, metodicamente os pontos comuns, a cooperação, o auxílio e competência do profissional contábil ou da equipe em todas as etapas do processo de decisão.

Sobre esse mesmo aspecto Gonçalves (2002, p. 37) expõe que um dos fatores principais para o sucesso deste gerenciamento real da informação contábil é ter um executivo da alta administração que tenha como meta defender a informação. Uma realidade, porém, é a de que poucos executivos se preocupam com estas questões, sendo que as necessidades de informação são atendidas por suas próprias redes e por seus subordinados e a atenção que os executivos dispensam a esse assunto é limitada.

Beuren (1998, p. 55) diz que a informação “permite a prestação de serviço individualizado ao cliente, na fabricação de produtos altamente personalizados, na criação ou eliminação de barreiras à entrada no mercado, na organização de cadeias de valor”.

Por esse motivo acredita-se que o gestor deve ter em mente que as informações disponíveis nas organizações são frutos de investimento em aparelhamento, investigação e mão-de-obra. É também “o conhecimento acumulado no decorrer de toda uma vida profissional e resultado de muitos anos de experiência” (BEUREN 1998, p. 55).

A maioria das organizações dá pouca atenção os serviços contábeis vendo-os como meros calculadores de impostos e não como fornecedores de informações imprescindíveis para a organização.

2.2 O Papel do Contador

Ao tratar do papel do contador é indispensável lembrar que a contabilidade tem como intuito garantir o domínio do patrimônio e abastecer dados a respeito da constituição e modificação patrimonial, bem como o efeito das tarefas econômicas. Nesse sentido Flores (2009, p. 1) afirma que:

[...] um dos objetivos implícitos da Contabilidade é o de apresentar demonstrativos e relatórios condizentes com as necessidades de cada tipo de usuário, contendo elementos informativos que os usuários consideram importantes para as suas decisões.

Sendo assim, a função da contabilidade na entidade empresaria é fornecer o máximo de dados admissível para ajudar os administradores e demais usuários contábeis na tomada de decisões. Já Franco (1996, p.22) declara:

A finalidade da contabilidade é controlar os fenômenos ocorridos no patrimônio de uma entidade, através do registro, da classificação, da demonstração expositiva, da análise e interpretação dos fatos neles ocorridos, objetivando fornecer informações e orientações necessária à tomada de decisões – sobre sua composição e variações, bem como sobre o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

A esse respeito verificam que a função do responsável pela realização dos serviços contábeis se aumenta inúmeras outras responsabilidades e, especialmente, da precisão de uma participação igualitária mais unificada, ao novo conjunto gerencial e administrativo da entidade empresarial. Portanto, Flores (2009, p. 1) considera que:

Um dos meios utilizados pela Contabilidade para passar estas informações são os relatórios contábeis. Conhecer as finalidades dos relatórios contábeis e como eles formam um sistema de informações no processo decisório foi nosso objetivo principal. No decorrer do trabalho foi pesquisado tipo de relatórios, as formas de análises, alguns usuários destes relatórios e fatores relevantes para que as informações sejam garantia de fé pública. Neste contexto constatou-se que os relatórios contábeis formam um sistema porque trazem várias informações que representam a realidade da empresa em determinado período, com o objetivo de atender algum propósito ou resolver algum problema (FLORES, 2009, p. 1).

Neste contexto o globalizado possibilitou o surgimento de novas oportunidades de essencial relevância para o contador desse novo século, como produtor dos dados reais inerentes a técnica contábil e financeira de uma organização, nesta situação o contador é importante no fornecimento de informações imprescindível para a tomada de decisões. Por isso Silva (2003, p. 3) informa que:

O profissional contábil precisa ser visto como um comunicador de informações essenciais a tomada de decisões, pois a habilidade em avaliar fatos passados, perceber os presentes e prever eventos futuros pode ser compreendido como fator preponderante ao sucesso empresarial.

Nesse sentido, o perfil do contador nos últimos tempos tem se modificado em função da globalização, espera-se que este profissional seja mais qualificado e conhecedor das ciências contábeis, administrativa e jurídica. A este respeito Silva (2003, p. 3) acrescenta que:

O perfil do contador moderno é o de um homem de valor que precisa acumular muitos conhecimentos mas que tem um mercado de trabalho garantido, todavia, que o profissional tenha consciência de que a maior remuneração exige qualidade de trabalho e que esta se consegue com o melhor conhecimento, com estudo, com aplicação, esses profissionais tem que ser tecnicamente inteligentes e ter capacidade criativa, ser proativo, ter alta integridade, não podem ter medo de arriscar, não podem ser egoístas, ter boa capacidade de comunicação, compreender a sistemática econômico-financeira, política e social, em nível local, regional ou mesmo internacional, entender dos aspectos técnicos do negócios, para isso tem que estar sempre atualizado e procurar estudar a situação da empresa a qual irá prestar assessoria ou consultoria, sem essas concepções e consciência, o desenvolvimento profissional fica bastante prejudicado.

Cabe ainda ressaltar, que o “contador nunca deve impor sua visão da informação que está fornecendo. Sua obrigação é fornecer dados do jeito que pedem. Se consultado ele pode opinar” (PADOVEZE, 2004, p. 62). Esse profissional precisa respeitar a opinião do usuário, no entanto deve ser fiel na prestação das informações.

O autor fala ainda da necessidade de rapidez na prestação das informações além de respeitar os prazos de apresentação dos relatórios. Conforme segue:

Uma informação contábil tem que ser explicitada no menor prazo possível. Uma informação morosa ou atrasada perderá toda sua validade e fará parte do arquivo morto de dados. Por isso, a força de um sistema de informação contábil está em que tudo seja feito rigorosamente dentro dos prazos estipulados pelos usuários e no menor tempo possível (PADOVEZE, 2004, p. 64).

Sabe-se que estas informações são imprescindíveis para a tomada de decisão o não cumprimento dos prazos pode ocasionar inclusive multa. A esse respeito Padoveze (2006, p. 64) afirma que:

Apesar de a informação contábil ter como estereotipo sua exatidão e veracidade, mais importante do que isso, muitas vezes, é o cumprimento do prazo das informações. Uma informação aproximada dentro do prazo é muito mais importante do que uma informação precisa atrasada (PADOVEZE, 2004, p. 64).

Por fim, sabe-se que o profissional da contabilidade pode resolver enigma do processo administrativo e financeiro, não como obrigado por deliberação, mas como responsáveis pelo arrolamento dos dados que preocupa aos usufrutuários, seu encargo é ter confiança de que o executivo se norteie por elementos que favoreça a tomar a melhor decisão, pelo meio de seus documentos contábeis, bem como os caminhos que devem ser percorridos.

2.3 Serviços Terceirizados (externo)

A adoção da terceirização como estratégia administrativa nas empresas brasileiras, é hoje uma realidade, no entanto precisa ser repensada antes de sua implantação. É preciso verificar as vantagens e possíveis desvantagens, a esse respeito.

Martins (2001, p. 42) afirma que:

[...] a principal vantagem sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos básicos dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Já Conceição (2001, p. 43) comenta: “a aplicação da terceirização nos Países do primeiro mundo como instrumento de gestão inovador, trouxe uma série de mudanças estruturais, sistêmicas e comportamentais que desencadearam uma eficácia administrativa considerável”.

Verifica que e “novas medidas surgiram para gerar resultados operacionais significativos no aumento da produtividade, eficiência sobre tudo, na lucratividade das empresas” (CONCEIÇÃO, 2001, p. 43).

No Brasil, na atual conjectura de expectativa de crise é possível analisar uma série de fatores que podem caracterizar tanto fatores positivos (vantagens) como fatores negativos (desvantagens), conforme segue:

- O desenvolvimento econômico, resultado do surgimento de novas empresas com geração de mão-de-obra qualificada.
- A especialização, passa por um processo de reciclagem, a fim de garantir as empresas, a execução adequada das atividades competentes.
- O aumento da competitividade estimula o aproveitamento das quantidades de funcionários através da terceirizar e da concorrência.
- A qualidade é vista como o "carro chefe" do processo de terceirização, o que será chave de sustentação do prestador de serviços.
- O controle adequado da qualidade.
- O aprimoramento do sistema de custeio será fundamental para se comparar com o custo dos serviços prestados pelos terceiros aos custos internos da empresa.
- O esforço de treinamento e desenvolvimento profissional para os empregados da prestadora de serviços (CONCEIÇÃO, 2002, p. 32).

Nesse sentido, a busca das empresas consiste unicamente em obter benefícios através do menor esforço possível, considerando que as empresas que fornecem mão-de-obra investem em treinamento e na qualificação dos funcionários.

Neste contexto Conceição (2002, p. 32) afirma ainda que:

- A diminuição dos desperdícios, com a terceirização de recursos.
- A valorização dos talentos humanos é um ponto forte da terceirização, pois possibilita um compromisso maior com a organização na busca de resultados mais concretos.
- A agilidade das decisões, desencadeia o aprimoramento das relações interdepartamentais e dos sistemas de comunicação.
- O menor custo, também é evidenciado, pois a contratação de serviços de terceiros levará a empresa a obter vantagens em relação aos custos praticados nos serviços, quando estes eram internos (CONCEIÇÃO, 2002, p. 32).

Os empresários que adotam a terceirização da mão de obra acreditam na possibilidade de maior lucratividade e principalmente na possibilidade de crescimento para o empreendimento, uma vez que dividem as obrigações com as empresas fornecedoras.

Portanto é preciso considerar a existência de fatores que podem não ser tão favoráveis, tais como:

- O desconhecimento e a falta de planejamento prévio do processo de terceirização. Pela alta administração, dificultam esta atuação.
- A resistência dos conservadores, inibe a aplicação de técnicas modernas.
- A dificuldade de encontrar parceiros que proporcionarão qualidade e produtividade na execução das atividades.
- O risco de coordenar as atividades de terceiros, com perda do poder de execução.
- A falta de aprimoramento do sistema de custeio.
- A relação de conflito com os sindicatos.
- O desconhecimento da legislação trabalhista (CONCEIÇÃO, 2002, p. 32).

É preciso considerar as desvantagens, que segundo Martins (2001, p. 45), estas são mais evidentes para o trabalhador, conforme segue:

[...], pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além de perda dos benefícios da seguridade social decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas de categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo. O ambiente de trabalho em que passa a trabalhar o obreiro na terceirizada pode ser degradado, mormente quando as subcontratadas não têm a mesma estrutura das empresas tomadoras do serviço. O trabalhador também pode ser deslocado para empresas que são instaladas em regiões ainda não industrializadas, o que importa reduzida organização sindical ou sindicatos fracos, que não tem poder de negociação. Incentiva-se a contratação de trabalhadores por salários inferiores, principalmente mulheres, que se sujeitam a salários mais baixos, aceitando trabalho precário, em tempo parcial ou ocasional. Muitas vezes contrata-se empresa que não tem idoneidade financeira, principalmente por ser pequena, sem condições de cumprir as regras legais e convencionais,

não pagando o piso salarial da categoria ou não registrando o funcionário desde o momento em que começa a trabalhar na empresa, não tendo, também, suporte financeiro para adimplir suas obrigações. Isso implica o enfraquecimento do sindicato e a desestruturação da categoria. Para a empresa haverá desvantagens, pois, poderá ocorrer maior dependência de terceiro, além do risco da escolha de parceiros inadequados e do susto das demissões.

Segundo Martins (2001, p. 45) a de se considerar ainda:

- A subcontratação, que ocorre de trabalhadores que são intermediários.
- Possível queda na qualidade de serviços, porque não se tem conhecimento dos profissionais que estão ingressando na empresa.
- Dependência da empresa com a prestadora, pois esta terá conhecimentos totais da sua empresa, podendo a qualquer tem apossar-se deles em detrimento da empresa.
- Perca em determinados casos de fatores importantes no desenvolvimento da produção.
- Problema em princípio no controle de produção, isso porque não se sabe como e quando o produto poderá ser considerado confiável.
- Problemas com prestadoras inidôneas que poderão gerar despesas futuras com lides trabalhistas.

Nestes termos, é preciso confrontar a metodologia de implantação da terceirização em cada setor e o ramo de atividade econômica, onde cada entidade empresarial possui suas próprias características as quais podem exigir situações diferenciadas, pois à luz da sua tradição e filosofia as estratégias de uma empresa podem não ser benéficas para outra.

Portanto, considera-se imprescindível refletir intensamente as oportunidades e as ameaças bem como os pontos fortes e fracos que envolvem a terceirização.

2.4 Importância Terceirização da Contabilidade

Na concepção de Sérgio Pinto Martins (2003, p. 184) a terceirização é um dos diversos nomes que “denomina a contração de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados á sua atividade-meio”.

Em conformidade com Conceição (2002, p. 25), a palavra terceirização não é nova, no entanto:

[...] ainda não consta do dicionário da língua portuguesa, de Aurélio Buarque de Holanda. No dicionário, consta, isto sim, que o termo "terceiro" vem, etimologicamente, do latim "*tertiariu*", que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas.

Considera ainda necessário fazer a distinção entre terceirização e terciarização que segundo Martins não devem ser confundidas:

Também a terceirização não pode ser confundida com a terciarização, em que pese possa haver coincidência em alguns casos, já que atividades antes classificadas no setor industrial passam a ser realizadas por empresas tipicamente prestadoras de serviços. Assim, a terceirização caracteriza-se pelo crescimento do peso econômico do setor terciário (chamado também de serviços, entre os quais incluem-se os bancos, o comércio e as comunicações) em uma determinada região, em relação aos setores secundário (industrial) e primário (agro-indústria). A 'terciarização' geralmente acontece à medida que esta região se desenvolve, em função dos crescentes e complexos serviços demandados pelo crescimento interno (MARTINS, 2003, p. 184).

Já do ponto de vista Jurídico, Conceição (2002, p. 25) acrescenta que denominação terceirização é o "o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos fins sociais da empresa), para que esta a realize habitualmente".

De acordo com Conceição (2002, p. 32.), a terceirização atualmente é "muito utilizada na locação de serviços que acontece através de um contrato entre a empresa contratante e a empresa fornecedora dos mais diferentes tipos de serviços".

[...] o contrato pressupõe o qual trabalho subordinado, enquanto que aquela comporta também o trabalho autônomo: porque a primeira autoriza a presença de pessoas jurídicas como partes contratantes, ao passo que a segunda requer serviço executado por pessoa física. Ademais, alguns autores admitem a gratuidade da locação de serviços, enquanto a relação de trabalho é necessariamente onerosa (CONCEIÇÃO, 2002, p. 32).

Na concepção de Nascimento (2000, p. 16) este contrato de prestação de serviço "caracteriza-se pelo fato [...], nesse tipo se tem a circulação de pessoas que prestam serviços a várias empresas, não possuindo vínculo empregatício com nenhuma delas, tendo o registro consignado perante a prestadora de serviços". Como exemplo dessa situação pode-se citar a contratação da empresa para fornecer 15 homens para prestar serviços de segurança para transportes de valores.

Finalmente constata que a palavra terceirização foi usada no Brasil, inicialmente na esfera da administração de Empresas. Na seqüência, os tribunais trabalhistas igualmente passaram a utilizá-lo, facultando ser descrito como a realização de contrato de terceiros propondo a realização de atividades que não estabelece o objeto fundamental da empresa.

A empresa pode hoje, terceirizar tudo o que quiser, não há limites. O espaço empresarial e dos negócios deve ser visualizado como uma rede de processo compartilhada, onde a empresa passa a se dedicar mais à sua atividade fim, acreditando que:

[...] seus esforços tendem a se concentrar menos na execução e mais na gestão, exigindo qualidade, preço, prazo e inovação. A aplicação da terceirização nas empresas, pode ser descrita por quatro tipos de processo de atuação, caracterizados principalmente pela identificação efetiva do "Core business"¹ da organização (CONCEIÇÃO, 2002, p. 23).

O primeiro processo compreende os ligados a atividade fim da empresa, como por exemplo, os de produção, distribuição, operação, venda, e outros. O segundo tipo não está ligado à atividade principal da empresa são eles: Publicidade, limpeza, manutenção, contabilidade, jurídico, entre outros.

As atividades de suporte como treinamento seleção e pesquisa compreendem o terceiro grupo. O quarto e último grupo assinalam a substituição de mão-de-obra, por indireta a temporária.

Resumindo:

O mercado em geral entende que a terceirização se aplica principalmente na contratação de serviços ligados a atividade de administração de mão-de-obra, restaurante, limpeza, segurança, vigilância. No entanto com o sucesso da implementação da terceirização, as empresas já estão migrando dos chamados "serviços tradicionais" para a contratação dos dito "serviços especializados", tais como: Logística e distribuição, suprimentos, comercial, RH, auditoria interna, controle de qualidade, armazenagem, marketing, manutenção técnica, telemarketing e serviços gerais (CONCEIÇÃO, 2002, p. 25).

No início, a aplicação da terceirização era esporádica e voltada para segmentos específicos e estoques dentro da organização, o que pouco influenciava no processo como um todo.

Hoje considerada como uma técnica inovadora e moderna, "enquadrada no conceito maior da administração, a terceirização baseia-se na abordagem estratégica, com um processo de gestão provocando mudanças positivas na organização" (CONCEIÇÃO, 2002, p. 25), voltados ao desenvolvimento da sua atividade principal com competitividade e resultados favoráveis a serem perseguidos.

¹ Core business é um termo utilizado habitualmente para definir qual o ponto forte e estratégico da atuação de uma determinada empresa (CONCEIÇÃO, 2002, p. 23)

É nesse contexto que Martins (2001 p. 68) afirma: que as razões fundamentais que explica a terceirização:

- é procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas;
- o processo permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu core business, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas;
- redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis;
- simplificação dos processos produtivos e administrativos;
- a empresa terceira sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe.

Ainda conforme Martins (2001, p. 70) o objetivo fundamental da terceirização são os seguintes:

- maior eficiência, com a adequação da relação volume produzido x retorno obtido em cada fase do processo produtivo, de forma a atingir o volume de produção ideal em cada etapa, e terceirizando as etapas que não atingem a escala mínima;
- atingir outros clientes potenciais do mercado e não se restringir a atender os processos internos à empresa, através de “unidades focalizadas”, que se dedicam ao desempenho de uma atividade exclusiva;
- facilitar a gestão empresarial, reduzindo quantidade e diversidade das atividades para organização da produção;
- fôlego para sobreviver às crises, dadas a facilidade e a rapidez para o cancelamento dos serviços terceirizados, em contraposição à dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos;
- diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras;
- redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, dada a redução da quantidade de processos envolvidos na produção;
- enfraquecer a organização dos trabalhadores, através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos; - burlar conquistas sindicais através da terceirização de atividades, de forma a fragmentar a organização e representação dos trabalhadores e diversificar a negociação e abrangência de direitos.

Após listar razões e objetivos da terceirização é possível constatar que as empresas precisam realizar uma análise, comparando as vantagens e possíveis desvantagens de sua utilização.

Considerando que este pode ser uma estratégia perigosa se não for empregado com responsabilidade na organização. Assim é necessário analisar não só os aspectos práticos da terceirização como também o contexto legal dessa modalidade de contratação de serviços, dando especial atenção aos contratos de prestação de serviços contábeis, conforme recomenda o Conselho Regional de Contabilidade, modelo sugerido em anexo.

2.5 Contabilidade interna (própria)

A administração tem ao longo do tempo proporcionado aos empresários dos diversos segmentos, importantes conquistas, as quais podem ser melhoradas se houver uma maior compreensão sistematizada do contexto administrativo ensinado nas universidades.

Dentro desse contexto encontra-se a Contabilidade de Custos que nasceu devido ao crescimento das empresas e com isso passou a ser considerada uma forma de auxílio no desempenho gerencial também aplicado na atividade empresarial.

O contador interno (próprio) tem por função coleta de dados, os registros dos dados, elaboração dos relatórios e o fornecimento destes para o administrador tomar as decisões. Nesse sentido Silva (2006, p. 110) afirma que:

[...] cada vez mais são imprescindíveis profissionais capacitados e com visão ampla para tomadas de decisões nas organizações. Também tem sido importante a responsabilidade social destas instituições. E para que as organizações possam se desenvolver, a presença dos profissionais de contabilidade é indispensável. A competente gestão das instituições toma por base as informações fornecidas pelo contador e para as empresas que já chegam a atingir certo porte, são várias as vantagens de se ter a presença de um contador.

Portanto a finalidade do contador no trabalho diário da empresa é o de estabelecer os benefício de se ter um contador dentro da empresa, objetivando a uma melhor administração sócio-financeira, possibilitando a realização de tarefas de qualidade, com finalidade de a atingir metas que objetivem o incremento e a informação global.

Segundo Silva (2006, p. 110) a prosperidade da empresas se torna mais provável com a presença do contador na empresa:

Para que haja a prosperidade de uma empresa, faz-se necessária a eficácia interacional dos sistemas criados pela mesma, em que o contador, participando ativamente e não só passivamente dentro da mesma, cria uma resultante com melhores aproveitamentos. O contador deve assumir uma postura condizente com a sociedade que se pauta pela competitividade, tecnologia e conhecimento. Deve empregar o seu conhecimento para o melhor desempenho das empresas, trazendo como consequência a valorização dos serviços contábeis, que iniciam a cumprir sua função social.

Silva (2006, p. 110), lembra ainda que:

Se os atos do administrador são corretos, a documentação é adequada, as transações são negociadas dentro do objeto da empresa, o reflexo é imediato: a contabilidade é transparente. Com o desenvolvimento das organizações, a gerenciação exige mais tempo de seus administradores e, neste ponto, a presença do contabilista se fez necessária, pois este profissional pode receber por delegação parte desta função para o bom funcionamento da organização.

Sintetizando todo esse processo verifica que o contador presente no ambiente da empresa torna-se um a assessor direto da administração, conforme cita Silva (2006, p. 110) a seguir:

Se a contabilidade espelhar realidade da empresa, ela desobriga os sócios, os administradores e o próprio contador de responderem com seus bens pessoais em questionamentos tributários, civis, comerciais, penais e criminais, provando que os mesmos não agiram de forma enganosa, lesiva ou com abuso de poderes perante terceiros.

Por isso, faz-se necessário a presença do contador na empresa. Facilitando a elaboração de relatórios e a demanda administrativa do departamento contábil ficam danificada com a ausência deste profissional.

2.6 A Legislação

As práticas da terceirização, como experiência inicial, trouxeram preocupações às empresas brasileiras quanto aos aspectos jurídicos, trabalhistas e legais. Hoje, está claro que a parceria se dá, através das relações empresariais e de pessoas jurídicas entre si.

Nesse sentido. Martins (2001, p. 153) considera que:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende

que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços.

É válido ressaltar que não existe lei que proíba o processo de terceirização no Brasil, no entanto, o Governo, através do Ministério do Trabalho, ainda não se posicionou oficialmente sobre a terceirização e relações trabalhistas. Esta omissão inspira dúvidas e inibe as decisões dos empresários mais conservadores quanto a implementação destas técnicas em suas empresas.

Abaixo algumas leis trabalhistas que poderão ser consultadas, para conhecimento:

- Lei 6019/74 (Trabalho Temporário)

Conforme Martins (2001, p. 162), o objetivo da lei era criar empregos, principalmente para uma parcela da população que não dispunha de tempo para um emprego permanente, como os estudantes, as donas de casa e os aposentados.

O autor acrescenta ainda que o trabalho temporário, segundo a lei, é definido como sendo aquele que surge nas seguintes condições: “a) se houver excesso de serviços; b) na hipótese de substituição temporária de mão-de-obra permanente; c) por período máximo de até três meses. Assume, portanto, caráter excepcional e transitório, e não visa substituir definitivamente a mão-de-obra permanente e regular” (MARTINS, 2003, p. 162).

- Lei 7102/83 (Serviços de Vigilância)

- CLT art. 455 (Consagra a responsabilidade com subempreiteiro, excluindo o proprietário)

- Lei 8219/91 art. 30 (Para as obrigações previdenciárias a responsabilidade é solidária, incluindo o proprietário)

- Enunciado 256 Súmula TST (Vincula o empregado da empresa prestadora de serviços com o tomador)

O Enunciado 256 do TST, de 1986, foi a primeira referência importante para a tutela das ações judiciais. Mas o Enunciado 256 era ainda bastante restritivo, na medida em que proibia a contratação de terceiros por empresa interposta, à exceção de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Salvo estes casos, haveria o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (CONCEIÇÃO, 2002, p. 42).

- Enunciado 331 Súmula TST (Vincula a contratação de trabalhadores por empresa interposta)

Enunciado 331 do TST, de 1993, estabeleceu que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta era ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação e limpeza e aqueles serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora. Por conseguinte, o referido enunciado representou já uma flexibilização em relação ao Enunciado 256 (CONCEIÇÃO, 2002, p. 42).

Nestes termos observa-se que no caso da Tropical Calçados atividade meio é a contabilidade, a limpeza e outros já a atividade fim constitui-se no objetivo da empresa, que é o comércio de calçados. Nesse sentido é compreensível que as empresas tomadoras estão cada vez mais preocupadas em desenvolver parcerias com prestadoras de serviços totalmente aliadas e integradas às suas necessidades.

Estas empresas contratantes controlam de forma rígida a preservação dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, a fim de manter a integridade das organizações, já que existe uma coobrigação entre elas que evita em caso de terceirização configura o vínculo empregatício que está expresso nos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

É nesse sentido, que cabe alerta para possibilidade de configurar vínculo empregatício, pois nestes casos o empresário que buscou pela terceirização em função da redução de custos pode vir a ter problemas, uma vez que Ministério do trabalho, ao confirmando o vínculo sentenciará a favor do empregado, sendo a empresa obrigada pagar todas as despesas de rescisão contratual. Cabe, portanto,

ao administrador conferir com cautela as vantagens e os fatos restritivos da terceirização, com a finalidade de evitar descontentamento num futuro bem próximo.

3 MÉTODOS DE PESQUISA

Quanto ao tipo de pesquisa utilizada neste trabalho, foi uma pesquisa bibliográfica exploratória e estudo de caso.

Pesquisa bibliográfica realizada em livros, revistas, artigos e demais publicações. Esse tipo de pesquisa possibilitou a averiguação “conceitual envolvendo a terceirização na prestação dos serviços contábeis. Esse tipo de pesquisa é “[...] desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 1991, p. 48).

Classificada também como pesquisa exploratória em que Lakatos e Marconi (2001, p. 86), apresentam como um grupo componente de pesquisa de campo e citam três finalidades da mesma: desenvolver hipóteses se possível, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e tornar-se claro os conceitos.

O método utilizado para direcionar os caminhos da monografia foi o dedutivo, partindo do conhecimento geral para o específico.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 Descrição da Empresa

A empresa iniciou suas atividades no ano de 07/1986, inicialmente devido á grande incidência da atividade garimpeira na região, pela intensificação do crescimento da pecuária e cafeicultura e com a necessidade de aplicar recursos de forma criativa no intuito de geração de riquezas. Com o desenvolvimento da região a empresa investiu em infra-estrutura, melhorou o seu espaço físico e adquiriu instalações próprias, o que proporcionou maior lucratividade, proporcionando aos seus clientes melhor atendimento e satisfação.



Figura 1 Vista aérea da localização da Tropical Calçados

Fonte: Acervo Sandra Nunes /2009

É uma empresa que desenvolve atividade de comercio varejista de calçados femininos, masculinos, infanto-juvenis e esportivos, cujo estabelecimento tem sua sede na Av. nove de maio 660, centro cidade de Juína – MT.

É uma empresa que possui 02 sócios, Lucio Eduardo Araújo Nunes e Sandra Maria de Araújo Martins, tendo como administrador Sr. Lucio Eduardo Araújo

Nunes, e conta com uma equipe de 11 vendedoras e um gerente de vendas Sra. Juliana Cristina Alves Ettore. Seu slogan “A MODA A SEUS PÉS”.



Figura 2 Interior da Tropical calçados

Fonte: Acervo Sandra Nunes /2009

A empresa tem como visão buscar recursos disponíveis de forma criativa e objetiva, melhor preço e qualidade de seus produtos, visando atender a necessidade de seus clientes.

Tem como missão descobrir oportunidades para o crescimento oferecendo aos clientes produtos de diversas marcas, e obter maior participação no mercado.

Objetiva desenvolver métodos para crescimento no Mercado local e regional; dos processos: contatar com novas empresas em busca melhor produto e melhor rentabilidade; dos clientes: investir em massa em marketing para criar uma marca forte; financeiros: busca de fornecedores com melhor preço e qualidade para que possamos ter melhor rentabilidade.

Atualmente os serviços contábeis da empresa são terceirizados. O administrador faz a seleção dos documentos e leva ao escritório que realiza a escrituração básica e necessária exigida por Lei. Por esses, serviço a empresa desembolsa o valor de um salário o que equivale na presente data R\$ 465,00. mensal

Nesse contexto, verificaram-se junto a uma empresa do município de Juina, cujo nome será omitido, a pedido da administração, que possui um departamento

contábil exclusivo, as despesas com contador (quadro 1 em anexo). Comparado os resultados com praticados pela Tropical Calçados, objeto deste estudo, conforme segue quadro 1 a seguir.

	Despesas com salário de contador da empresa X	Despesas com salário de contador terceirizado da Tropical Calçado
Serviços/Salário de contador	R\$ 2.790,00	R\$465,00
Encargos trabalhistas	R\$ 920,70	R\$ 0,00
Total	R\$3.710,70	R\$465,00

Quadro 1 Comparativo das despesas com contador terceirizado x interno na empresa.

Fonte: Sandra Maria Alves Nunes/2009

O quadro acima evidencia que a diferença entre as despesas com contadores, nos casos destes serem internos ou terceirizados, considerando que a base salarial é de R\$ 2.790,00, conforme demonstração mais detalhada dos cálculos no apêndice. Devido ao atual cenário econômico, as empresas precisam estar otimizando seus custos e buscando adapta-los, pois a margem de lucro é cada vez menor em virtude da concorrência.

Constata que opinar por um serviço contábil terceirizado, a empresa Tropical Calçados, faz uma economia de 87,46% com salário do contador. Nesse sentido é imprescindível observar ainda que, um contador exclusivo trabalha com os recursos (computador, softwares, escrivaninha, salas, telefone, internet, papel e outros) oferecidos pela organização, ocasionando novas despesas.

Em relação aos serviços realizados pelo contador interno, na maioria das vezes não é somente o contábil, pois também atua como assistente administrativo, que auxilia a administração de Recursos Humanos. Esse profissional fica a disposição da empresa em tempo integral, não haverá atrasos em seus relatórios, nem nos prazos de entrega de rescisões ou outros controles contábeis, conforme expõe o administrador da empresa X pesquisada.

Considera-se que é vantajoso que a empresa tenha um profissional habilitado e exclusivo, para a implementação dos controles contábeis, o que deve ocorrer com um contador trabalhando de forma continuada.

Se os serviços contábeis forem terceirizados, com certeza enfrentará a concorrência com outros clientes deste escritório. Em muitas ocasiões tem que esperar para que os seus relatórios sejam realizados, impossibilitando uma tomada imediata de decisão.

No entanto, é preciso considerar que uma microempresa e empresa de pequeno porte não dispõem de recursos para investimento inicial em equipamentos de informática, softwares de contabilidade de boa qualidade, ou mesmo para a manutenção mensal da licença de usuário desses softwares.

Entre as vantagens apresentadas pelo empresário que justifica a contratação terceirizada dos serviços contábeis está: a redução dos desperdícios, melhor administração do tempo, flexibilidade organizacional, redução da área ocupada, redução dos custos, aumento da qualidade e principalmente a transferência de atividades meio para quem as tem como atividade fim.

Nesse contexto, considera-se que para uma empresa de pequeno porte, como é o caso da Tropical Calçados não é vantajoso ter um contador exclusivo, principalmente se considerar o valor do investimento a ser realizado.

O próprio administrador da empresa em uma conversa informal afirmou que reconhece as vantagens do serviço ser realizado por um profissional exclusivo. No entanto sabe-se que terceirizar determina bastante cautela, especialmente na contratação e na escolha do prestador de serviços, uma vez que as imagináveis vantagens que se pode ter principalmente, que estas não devem priorizar especialmente os custos, mas necessariamente os resultados e as possíveis melhorias na qualidade das informações e exatidão dos dados contábeis.

Mesmo assim o Senhor Lucio Eduardo Araújo Nunes administrador da Tropical Calçados alegou que empresa de pequeno porte, como é o caso da sua empresa, não dispõe de recursos para arcar com as despesas de contador exclusivo sem comprometer parte da sua margem de lucro.

Por isso, afirma concordar com Zanluca (2009) no que diz respeito à importância da idoneidade do escritório contábil prestador de serviço, que deve ser levado em consideração, pois “a sua capacidade em atender às demandas sempre crescentes de obrigações fiscais, tributárias, contábeis, trabalhistas e previdenciárias deve ser avaliada detalhadamente”. Nesse sentido estrutura imprópria e a falta de competência profissional podem causar mais prejuízo do que vantagens.

Observou ainda que o empresário afirma que se deve procurar saber a respeito das condições do Escritório Contábil junto ao Conselho Regional de Contabilidade, pois qualquer irregularidade pode significar problemas a curto ou longo prazo.

É necessário que a empresa e o escritório prestador de serviço façam um contrato (conforme sugestão modelo em anexo) registrado. Considerando que a empresa ao contratar o serviço contábil terceirizado está expondo a terceiros dados sigilosos para serem processados. Daí a necessidade de se conhecer a “capacidade técnica, a responsabilidade e, acima de tudo, a ética dos profissionais a quem estarão sendo entregues tais informações” (ZANLUCA, 2009).

Independente do tamanho da empresa é preciso saber que os problemas que podem acontecer. Uma má contratação na atividade contábil nem sempre terá efeito imediato, pois a legislação está sempre em continua transformação. Tornando a contabilidade uma atividade de alto risco. Acredita-se ainda que a ética e a competência seja características imprescindíveis nesta área, não é aceitável “empurrar com a barriga” ou deixar para depois.

Sendo assim, sugere que antes dos administradores sair por aí reduzindo despesas, através da demissão de funcionários procure analisar atentamente quem serão os fornecedores de serviço terceirizados disponíveis no mercado. Avalie se são qualificados, analise a capacidade técnica da razão comercial contratada, faça cálculos identificando os custos das atividades desenvolvidas por terceiros, compare esses valores aos oferecidos por outras empresas na sua cidade e em outras cidades da região.

Por fim é necessário desconfiar do “barato”, uma vez que pode sair muito caro futuramente, deve-se zelar pelos parceiros e ter conhecimento da sua idoneidade e serviços prestados anteriormente.

5 CONCLUSÃO

A terceirização de serviços contábeis é uma estratégia encontrada pela empresa Tropical Calçados para enfrentar a concorrência, reduzindo despesas e otimizando o capital disponível.

Constatou-se que os fatores que levaram a Tropical Calçado a optar pela terceirização dos serviços contábeis são especialmente os custos, no primeiro momento, pois para uma empresa de pequeno porte é inviável a manutenção do departamento contábil.

No entanto, o empresário reconhece a importância deste e toma uma série de cuidados, tais como, conferir a situação do escritório contábil junto ao Conselho Regional de Contabilidade, realização de contrato de prestação de serviços, definindo deveres e obrigações no início de cada exercício financeiro e registrado em cartório.

A empresa procura ainda observar o estabelecido nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, para evitar a configuração do vínculo trabalhista. Ao contratar o prestador de serviço levou em consideração a reconhecida idoneidade, sigilo, agilidade, competência e habilidade profissional.

O empresário cuida pessoalmente dos pagamentos dos impostos e taxas, fiscalizando os prazos para que não haja atrasos na realização dos relatórios.

Quanto à hipótese levantada no início deste trabalho, foi confirmada, pois realmente verificou que os fatores que levam a empresa Tropical Calçados optar pela terceirização dos serviços contábeis está relacionado com redução de custos, a busca de profissionais qualificados e a constante necessidade de atualização e treinamento destes profissionais.

Cabe ainda considerar que do ponto de vista tributário a terceirização de pessoal em qualquer área de atuação significa economia financeira, mas em muitos casos os empresários desconsideram as características dessa modalidade de contratação, deixando configurar o vínculo empregatício ao fazer o contrato de serviço com pessoa física, quando deveria ter realizado com a pessoa jurídica.

É o contexto apresentado no decorrer desta monografia que a terceirização está implantada, hoje, fixada junto à administração, fornecendo informações para que as empresas possam procurar alternativas de sobrevivência,

numa metodologia de busca de abatimento de despesas, principalmente de mão-de-obra onde é aceitável a transferência para terceiros.

REFERÊNCIAS

BEUREN, I. M. **Gerenciamento estratégico da informação**: um recurso estratégico no processo de gestão organizacional. São Paulo: Atlas, 1998.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. texto do decreto-lei n. 5452, de 1-5-1943, atualizado e acompanhado de notas à legislação correlata, de legislação trabalhista especial** - 30.ed., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 1999. – (Coleção Saraiva de legislação).

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 256, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisto pelo Enunciado Nº 331. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Seção 1. 30 set. 1986.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 331, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do pelo Enunciado Nº 256. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Seção 1. 19 set. 2000.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi. **A terceirização e sua controvérsia jurídica**: uma leitura do caso da Volkswagen do Brasil. 2002. f. Monografia (em Direito) – Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, SP, nov. 2002

CREPALDI, Silvio Aparecido, **Contabilidade Rural**: Uma abordagem decisória. 3 ed São Paulo: Atlas, 2005

FLORES, Paulo César. **O Papel da Contabilidade na Administração Pública**. Disponível em: www.contabilidadegovernamental.com.br/manager/opinions/sector/content/6.pdf. Acesso em 15 maio 2009

FRANCO, Hilário, **Contabilidade Geral**, São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antônio Carlos, **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991, p. 48.

GONÇALVES, Júlio César. **O Gerenciamento da Informação e sua Segurança contra ataques de vírus de computador recebidos por meio de correio eletrônico** Taubaté / SP:UNITAU/Faculdade de Economia, Contabilidade e Administração 2002.

LAKATUS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Alcance da responsabilidade laboral nas diversas formas de prestação de serviços por terceiros**. Curitiba, v. VI. Nº 31: Gênese, julho de 2000.

OLIVEIRA, Ricardo de. **O processo de modernização do Inmetro: relato de uma experiência**. **Revista do Serviço Público**, v. 53, n. 4, out./dez. 2002

PADOVEZE, Clóvis Luis. **Contabilidade Gerencial: Um enfoque em sistema de informação contábil**. São Paulo: Atlas, 2004.

RIBEIRO FILHO. José Francisco. **Controle gerencial para entidades da administração pública**. São Paulo: Ministério da Fazenda Escola de Administração Fazendária ESAF, 1997.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Luís Gustavo Praxedes. **Presença de um contador na empresa** Revista Científica da FAMINAS - Muriaé - v. 2, n. 1, sup. 1, p. 110, jan.-abr. 2006.

VAITSMAN, H. S. **Inteligência empresarial: atacando e defendendo**. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

ZANLUCA, Júlio César. **História da contabilidade**. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm>. Acesso em 10 abr 2009

ANEXOS

ANEXO A

Planilha Levantamento salário Contador Empresa Interno empresa X			
Valor Salário base	R\$ 2.790,00		
Adicional Insalubridade	R\$ 0,00		R\$ 2.790,00
Hora Normal	R\$ 12,68		
Horas Extras 50 %	0	R\$ 19,02	R\$ 0,00
Horas Extras 100 %	0	R\$ 25,36	R\$ 0,00
Horas Extras 50 % DSR	0,00	R\$ 19,02	R\$ 0,00
Horas Extras 100 % DSR	0,00	R\$ 25,36	R\$ 0,00
Valor da Remuneração Mensal			R\$ 2.790,00
Percentual Horas Extras	50%		
	100%	até 965,67	8%
Jornada Semanal	220	965,68 a 1.609,45	9%
Salário Mínimo	R\$ 465,00	1.609,46 a 3.218,90	11%
Dias Úteis Mês	26		
Domingos Mês	4		
INSS Empresa	R\$ 697,50		
INSS Funcionário	R\$ 306,90		
FGTS	R\$ 223,20		
IRRF	R\$ 137,50		
Total Encargos	R\$ 1.365,10		
Encargos Trabalhador	R\$ 444,40		
Encargos Empresa	R\$ 920,70		

ANEXO B

MODELO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO CONTÁBIL²

CONTRATADA: (nome, endereço e inscrição perante o CRC da sociedade prestadora de serviços contábeis ou do escritório individual de contabilidade), neste ato por seu representante legal (se o caso de sociedade), _____, portador da Cédula de Identidade RG _____.

CONTRATANTE: (razão social, endereço, CNPJ), neste ato por seu representante legal (se o caso de sociedade), Sr. _____, portador da Cédula de Identidade RG _____.

1. - DO OBJETO

O objeto do presente consiste na prestação pela CONTRATADA à CONTRATANTE, dos seguintes serviços profissionais:

1.1 - ÁREA CONTÁBIL:

1.1.1 - Classificação e escrituração da contabilidade de acordo com as normas e princípios contábeis vigentes;

1.1.2 - Apuração de balancetes;

1.1.3 - Elaboração do Balanço Anual e Demonstrativo de Resultados.

1.2 - ÁREA FISCAL:

1.2.1 - Orientação e controle da aplicação dos dispositivos legais vigentes, sejam federais, estaduais ou municipais;

1.2.2 - Escrituração dos registros fiscais do IPI, ICMS, ISS e elaboração das guias de informação e de recolhimento dos tributos devidos;

1.2.3 - Atendimento das demais exigências previstas em atos normativos, bem como de eventuais procedimentos de fiscalização tributária.

1.3 - ÁREA DO IMPOSTO DE RENDA PESSOA JURÍDICA:

² Contrato disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/modelos/contratocontabeis.htm> Acesso em 18 jun 2009.

1.3.1 - Orientação e controle de aplicação dos dispositivos legais vigentes;

1.3.2 - Elaboração da declaração anual de rendimentos e documentos correlatos;

1.3.3 - Atendimento das demais exigências previstas em atos normativos, bem como de eventuais procedimentos de fiscalização.

1.4 - ÁREA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA:

1.4.1 - Orientação e controle da aplicação dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como aqueles atinentes à Previdência Social, "PIS", "FGTS" e outros aplicáveis às relações de emprego mantidas pela CONTRATANTE;

1.4.2 - Manutenção dos Registros de Empregados e serviços correlatos;

1.4.3 - Elaboração da Folha de Pagamento dos empregados e de Pró-Labore, bem como das guias de recolhimento dos encargos sociais e tributos afins;

1.4.4 - Atendimento das demais exigências previstas na legislação, bem como de eventuais procedimentos de fiscalização.

2. - DAS CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

Os serviços serão executados nas dependências da CONTRATADA, em obediência às seguintes condições:

2.1. - A documentação indispensável para o desempenho dos serviços arrolados na cláusula 1ª será fornecida pela CONTRATANTE, consistindo, basicamente, em:

2.1.1 - Boletim de caixa e documentos nele constantes;

2.1.2 - Extratos de todas as contas correntes bancárias, inclusive aplicações; e documentos relativos aos lançamentos, tais como depósitos, cópias de cheques, borderôs de cobrança, descontos, contratos de crédito, avisos de créditos, débitos, etc;

2.1.3 – Notas Fiscais de compra (entradas) e de venda (saídas), bem como comunicação de eventual cancelamento das mesmas;

2.1.4 - Controle de frequência dos empregados e eventual comunicação para concessão de férias, admissão ou rescisão contratual, bem como correções salariais espontâneas.

2.2. - A documentação deverá ser enviada pela CONTRATANTE de forma completa e em boa ordem nos seguintes prazos:

2.2.1 - Até 5 (cinco) dias após o encerramento do mês, os documentos relacionados nos itens 2.1.1 e 2.1.2, acima;

2.2.2 - Semanalmente, os documentos mencionados no item 2.1.3 acima, sendo que os relativos à última semana do mês, no 1º (primeiro) dia útil do mês seguinte;

2.2.3 - Até o dia 25 do mês de referência quando se tratar dos documentos do item 2.1.4, para elaboração da folha de pagamento;

2.2.4 - No mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes a comunicação para dação de aviso de férias e aviso prévio de rescisão contratual de empregados acompanhada do Registro de Empregados.

2.3 - A CONTRATADA compromete-se a cumprir todos os prazos estabelecidos na legislação de regência quanto aos serviços contratados, especificando-se, porém, os prazos abaixo:

2.3.1 - A entrega das guias de recolhimento de tributos e encargos trabalhistas à CONTRATANTE se fará com antecedência de 2 (dois) dias do vencimento da obrigação.

2.3.2 - A entrega da Folha de Pagamento, recibos de pagamento salarial, de férias e demais obrigações trabalhistas far-se-á até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento dos documentos mencionados no item 2.1.4.

2.3.3 - A entrega de Balancete se fará até o dia 20 do 2º (segundo) mês subsequente ao período a que se referir.

2.3.4 - A entrega do Balanço Anual se fará até 30 (trinta) dias após a entrega de todos os dados necessários à sua elaboração, principalmente o Inventário Anual de Estoques, por escrito, cuja execução é de responsabilidade da CONTRATANTE.

2.4. - A remessa de documentos entre os contratantes deverá ser feita sempre sob protocolo.

3. DOS DEVERES DA CONTRATADA

3.1 - A CONTRATADA desempenhará os serviços enumerados na cláusula 1 com todo zelo, diligência e honestidade, observada a legislação vigente, resguardando os interesses da CONTRATANTE, sem prejuízo da dignidade e independência profissionais, sujeitando-se, ainda, às normas do Código de Ética Profissional do Contabilista, aprovado pela Resolução N° 803/96 do Conselho Federal de Contabilidade.

3.2 - Responsabilizar-se-á a CONTRATADA por todos os prepostos que atuarem nos serviços ora contratados, indenizando à CONTRATANTE, em caso de culpa ou dolo.

3.2.1. - A CONTRATADA assume integral responsabilidade por eventuais multas fiscais decorrentes de imperfeições ou atrasos nos serviços ora contratados, excetuando-se os ocasionados por força maior ou caso fortuito, assim definidos em lei, depois de esgotados os procedimentos, de defesa administrativa, sempre observado o disposto no item 3.5.

3.2.1.1. - Não se incluem na responsabilidade assumida pela CONTRATADA os juros e a correção monetária de qualquer natureza, visto que não se tratam de apenamento pela mora, mas sim recomposição e remuneração do valor não recolhido.

3.3 - Obriga-se a CONTRATADA a fornecer à CONTRATANTE, no escritório dessa e dentro do horário normal de expediente, todas as informações relativas ao andamento dos serviços ora contratados.

3.4 - Responsabilizar-se-á a CONTRATADA por todos os documentos a ela entregues pela CONTRATANTE, enquanto permanecerem sob sua guarda para a consecução dos serviços pactuados, respondendo pelo seu mau uso, perda, extravio ou inutilização, salvo comprovado caso fortuito ou força maior, mesmo se tal ocorrer por ação ou omissão de seus prepostos ou quaisquer pessoas que a eles tenham acesso.

3.5 - A CONTRATADA não assume nenhuma responsabilidade pelas consequências de informações, declarações ou documentação inidôneas ou incompletas que lhe forem apresentadas, bem como por omissões próprias da CONTRATANTE ou decorrentes do desrespeito à orientação prestada.

4. - DOS DEVERES DA CONTRATANTE, HONORÁRIOS E REEMBOLSOS

4.1. - Obriga-se a CONTRATANTE a fornecer à CONTRATADA todos os dados, documentos e informações que se façam necessários ao bom desempenho dos serviços ora contratados, em tempo hábil, nenhuma responsabilidade cabendo à segunda acaso recebidos intempestivamente.

4.2. - Para a execução dos serviços constantes da cláusula 1 a CONTRATANTE pagará à CONTRATADA os honorários profissionais correspondentes a R\$_____ (_____ reais) mensais, até o dia

_____ do mês subsequente ao vencido, podendo a cobrança ser veiculada através da respectiva duplicata de serviços, mantida em carteira ou via cobrança bancária.

4.2.1 - Além da parcela acima avençada, a CONTRATANTE pagará à CONTRATADA uma adicional anual, correspondente ao valor de uma parcela mensal, para atendimento ao acréscimo de serviços e encargos próprios do período final do exercício, tais como o encerramento das demonstrações contábeis anuais, Declaração de Rendimentos da Pessoa Jurídica, Declaração de Movimento Fiscal Estadual, elaboração de informes de rendimento, "RAIS", Folhas de Pagamento do 13º (décimo terceiro) Salário, "DIRF" e demais obrigações acessórias.

4.2.1.1 - A mensalidade adicional mencionada no item anterior será paga em duas parcelas vencíveis nos dias 20 de novembro e 15 de dezembro de cada exercício e seu valor será equivalente ao dos honorários vigentes no mês de pagamento.

4.2.1.2 - Mesmo no caso de início do contrato em qualquer mês do exercício, a parcela adicional será devida integralmente.

4.2.1.3 - Caso o presente envolva a recuperação de serviços não realizados - atrasados - a mensalidade adicional será integralmente devida desde o primeiro mês de atualização.

4.2.2 - Os honorários pagos após a data avençada no item 4.2. acarretarão à CONTRATANTE o acréscimo de multa de 2% (dois por cento), sem prejuízo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês ou fração, acrescidos de correção monetária equivalente ao IGP-M.

4.2.3 - Os honorários serão reajustados anualmente e automaticamente segundo a variação do _____ (índice de correção eleito pelas partes) no período, considerando-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

4.2.4 - O valor dos honorários previstos no item 4.2 foi estabelecido segundo o número de lançamentos contábeis, o número de funcionários e o número de notas fiscais abaixo relacionados no item 4.2.5, ficando certo que se a média trimestral dos mesmos for superior aos parâmetros mencionados na proporção de 20% (vinte por cento), passará a vigir nova mensalidade no mesmo patamar de aumento do volume de serviço, automaticamente, a partir do primeiro dia após o trimestre findo.

4.2.5 - Os parâmetros de fixação dos honorários tiveram como base o volume de papéis e informações fornecidas pela CONTRATANTE, como segue:

Quantidade de Funcionários	()
Quantidade de Notas Fiscais/mês (Entrada/Saída/Serviços)	()
Quantidade de Lançamentos Contábeis	()

4.2.6 - O percentual de reajuste anual previsto no item 4.2.3 incidirá sobre o valor resultante da aplicação do critério de revisão pelo volume de serviços, conforme item 4.2.4.

4.3 - A CONTRATANTE reembolsará à CONTRATADA o custo de todos os materiais utilizados na execução dos serviços ora ajustados, tais como formulários contínuos, impressos fiscais, trabalhistas e contábeis, bem como livros fiscais, pastas, cópias reprográficas, autenticações, reconhecimento de firmas, custas, emolumentos e taxas exigidas pelos serviços públicos, sempre que utilizados e mediante recibo discriminado acompanhado dos respectivos comprovantes de desembolso.

4.4. - Os serviços solicitados pela CONTRATANTE não especificados na cláusula 1 serão cobrados pela CONTRATADA em apartado, como extraordinários, segundo valor específico constante de orçamento previamente aprovado pela primeira, englobando nessa previsão toda e qualquer inovação da legislação relativamente ao regime tributário, trabalhista ou previdenciário.

4.4.1 - São considerados serviços extraordinários ou para-contábeis, exemplificativamente: 1) alteração contratual; 2) abertura de empresa ou filial; 3) certidões negativas do INSS, FGTS, Federais, ICMS e ISS; 4) Certidão negativa de falências ou protestos; 5) Homologação junto à DRT; 6) Autenticação/Registro de Livros; 7) Encadernação de livros; 8) Declaração de ajuste do imposto de renda pessoa física; 9) Preenchimento de fichas cadastrais/IBGE.

5. - DA VIGÊNCIA E RESCISÃO

5.1 - O presente contrato vigorará a partir de _____, por prazo indeterminado, podendo a qualquer tempo ser rescindido mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias, por escrito.

5.1.1 - A parte que não comunicar por escrito a rescisão ou efetuar a de forma sumária, desrespeitando o pré-aviso previsto, ficará obrigada ao pagamento

de multa compensatória no valor de 2 (duas) parcelas mensais dos honorários vigentes à época.

5.1.2 - No caso de rescisão, a dispensa pela CONTRATANTE da execução de quaisquer serviços, seja qual for a razão, durante o prazo do pré-aviso, deverá ser feita por escrito, não a desobrigando do pagamento dos honorários integrais até o termo final do contrato.

5.2 - Ocorrendo a transferência dos serviços para outra Empresa Contábil, a CONTRATANTE deverá informar à CONTRATADA, por escrito, seu nome, endereço, nome do responsável e número da inscrição junto ao Conselho Regional de Contabilidade, sem o que não será possível à CONTRATADA cumprir as formalidades ético-profissionais, inclusive a transmissão de dados } e informações necessárias à continuidade dos serviços, em relação às quais, diante da eventual inércia da CONTRATANTE, estará desobrigada de cumprimento.

5.2.1 - Entre os dados e informações a serem fornecidos não se incluem detalhes técnicos dos sistemas de informática da CONTRATADA, os quais são de sua exclusiva propriedade.

5.3 - A falta de pagamento de qualquer parcela de honorários faculta à CONTRATADA suspender imediatamente a execução dos serviços ora pactuados, bem como considerar rescindido o presente, independentemente de notificação judicial ou extrajudicial, sem prejuízo do previsto no item 4.2.2.

5.4 - A falência ou a concordata da CONTRATANTE facultará a rescisão do presente pela CONTRATADA, independentemente de notificação judicial ou extrajudicial, não estando incluídos nos serviços ora pactuados a elaboração das peças contábeis arroladas no artigo 159 do Decreto-Lei 7.661/45 e demais decorrentes.

5.5 - Considerar-se-á rescindido o presente contrato, independentemente de notificação judicial ou extrajudicial, caso qualquer das partes CONTRATANTES venha a infringir cláusula ora convencionada.

5.5.1 - Fica estipulada a multa contratual de uma parcela mensal vigente relativa aos honorários, exigível por inteiro em face da parte que der causa à rescisão motivada, sem prejuízo da penalidade específica do item 4.2.2., se o caso.

5.6 – A assistência da CONTRATADA à CONTRATANTE, após a denúncia do contrato, ocorrerá no prazo de 30 (trinta) } dias.

6. - DO FORO

Fica eleito o Foro da Cidade de _____, com expressa renúncia a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir as questões oriundas da interpretação e execução do presente contrato.

E, por estarem justos e contratados, assinam o presente, em 2 (duas) vias de igual teor e para um só efeito, na presença de 02 (duas) testemunhas.

Local e Data:

CONTRATANTE

CONTRATADA

TESTEMUNHAS:

NOME E RG:

NOME E RG: