EDIÇÃO 722 • NOVEMBRO 2026

MENSÁRIO do Contabilista

Matéria Especial

A ÚLTIMA CURVA ANTES DE 2027

Novembro marca uma etapa decisiva de preparação para o próximo ano. Mudanças tributárias, novas obrigações, transformações nas relações de trabalho e atualização profissional colocam o contador novamente no centro das decisões empresariais.

Destaques

ESCALA 5X2
O que muda a partir de 16 de dezembro e o que empresas e departamentos pessoais precisam reorganizar desde já.

SIMPLES NACIONAL: RECEITA BRUTA E DEMAIS RECEITAS
Jo Nascimento esclarece o que entra, o que não entra e onde estão os principais riscos de erro na apuração.

13º SALÁRIO
Com Vitor Almeida, da AACT Advogados, os cuidados com convenções coletivas, remuneração variável e os impactos da nova jornada.

JOCONESP E EPAC
Esporte, integração, conhecimento e aproximação com as novas gerações movimentaram a classe contábil em outubro.

107 anos
SINDCONT-SP
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO
"Inteligência em Ação, Ideias que Transformam"

Praça Ramos de Azevedo, 202 São Paulo - SP - CEP 01037-010
Tel.: (11) 3224-5100 www.sindcontsp.org.br

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo
Ex-Instituto Paulista de Contabilidade. Fundado em 1919. Órgão de Profissão Liberal e dos Profissionais da Contabilidade.
Base Territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo e Taboão da Serra.

Diretoria Sindcont-SP Gestão 2026-2028

Diretoria Efetiva
José Roberto Soares dos Anjos – Presidente
Valmir Leôncio da Silva – Vice-Presidente
Josimar Santos Alves – Diretor Financeiro
Ana Maria Costa – Vice-Diretor Financeiro
Denis de Mendonça – Diretor Administrativo
João Bacci – Vice-Diretor Administrativo
Marina Kazue Tanoue Suzuki – Diretora de Educação Continuada
Josefina do Nascimento Pinto – Vice-Dir. de Educação Continuada
Rodrigo Januário da Silva – Diretor Social e Cultural
Ivan Arrivabene Diniz - Diretor Social e Cultural

Suplentes
Nobuya Yomura
Edna Magda Ferreira Goes
Carolina Trancredi de Carvalho
Fernando Correia Da Silva
Francisco Montoia Rocha
Edilson José Filho
Milton Medeiros de Souza

Ricardo Vatanabe Ruiz Vasques

Conselho Fiscal Efetivos

Edmundo José dos Santos
Joaquim Carlos Monteiro de Carvalho
Marta Cristina Pelucio Grecco

Suplentes

Marcelo Muzy do Espírito Santo
Lucio Francisco da Silva
Marly Momesso Oliveira

Comissão Editorial

Jornalista Responsável
Isabella Azevedo

Editora
Isabella Azevedo

Redatora
Isabella Azevedo

Projeto Gráfico e Diagramação
Alexsandro Gomes

Periodicidade
Mensal

As opiniões expressas nos artigos assinados são de inteira responsabilidade de seus autores e os anúncios veiculados são de inteira responsabilidade dos anunciantes.

Índice

04 CURSOS DO MÊS

05 EDITORIAL DO PRESIDENTE

10 ACONTECE NO SINDCONT SP

14 CONTABILIDADE E ATUALIDADES - ESCALA 5X2: O PRAZO É 16 DE DEZEMBRO

18 ESPECIAL | SIMPLES NACIONAL: RECEITA BRUTA E DEMAIS RECEITAS

25 ESPECIAL | A ÚLTIMA CURVA ANTES DE 2027

30 13º SALÁRIO: A OBRIGAÇÃO PREVISÍVEL QUE EXIGE ATENÇÃO REDOBRADA EM 2026

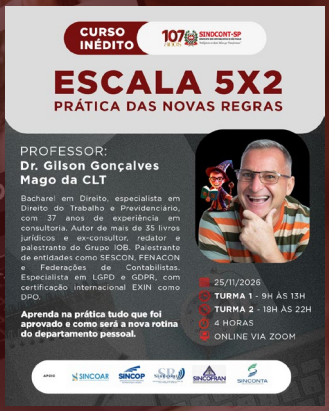
35 ENTRE NÚMEROS E PESSOAS: A TRAJETÓRIA DE ANA MARIA COSTA

41 BENEFÍCIO DO ASSOCIADO

43 DICAS DE LAZER

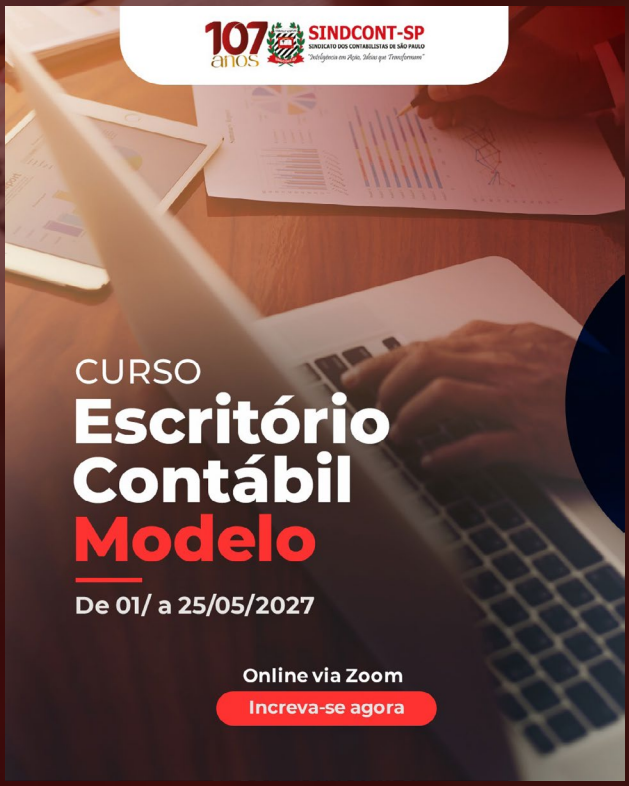
Relação de *Cursos de OUTUBRO*











CLIQUE NO CURSO QUE DESEJA INSCREVER-SE

O FIM DA ESCALA 6X1: UMA NOVA ERA PARA O TRABALHO NO BRASIL

Por: José Roberto dos Anjos
Presidente do Sindcont-SP



A promulgação da Emenda Constitucional nº 141, em outubro de 2026, representa um dos marcos mais significativos da história trabalhista brasileira desde a Constituição de 1988.

Ao encerrar a escala 6x1 como regra geral e estabelecer uma transição para a jornada de 40 horas semanais, com dois dias de descanso remunerado, o país dá um passo que ultrapassa a simples redução do tempo de trabalho.

Estamos diante de uma mudança na forma como sociedade, empresas e trabalhadores passam a discutir a relação entre trabalho, produtividade, tempo livre e qualidade de vida.

Durante décadas, milhões de brasileiros conviveram com jornadas estruturadas em seis dias consecutivos de trabalho para apenas um de descanso. Embora permitida pela legislação, essa organização sempre provocou debates sobre seus efeitos na saúde, na convivência familiar e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Setores como comércio, supermercados, farmácias, restaurantes e serviços em geral conhecem de perto essa realidade.

Nos últimos anos, essa discussão ganhou ainda mais espaço diante das transformações nas relações de tra-

balho e da crescente preocupação com saúde mental, esgotamento profissional e organização das jornadas.

A nova Emenda procura responder a esse cenário ao estabelecer uma redução gradual da jornada máxima semanal, preservando os salários e ampliando o período de repouso.

UMA MUDANÇA QUE EXIGE PLANEJAMENTO

Naturalmente, uma transformação dessa dimensão traz desafios.

A redução da jornada pode gerar impactos importantes para empresas, especialmente pequenos negócios e atividades que dependem intensamente da presença de trabalhadores.

Reorganizar escalas, avaliar a necessidade de novas contratações, rever processos e administrar custos exigirá planejamento.

Essa preocupação é legítima e não deve ser ignorada.

Por isso, a própria Emenda estabelece uma transição.

A jornada máxima passa inicialmente para 42 horas semanais e, posteriormente, chega às 40 horas. O objetivo é permitir que empresas, sindicatos e trabalhadores tenham tempo para construir soluções compatíveis com suas realidades.

Para os profissionais da Contabilidade, esse processo também representa uma responsabilidade adicional.

Será necessário acompanhar os reflexos sobre folhas de pagamento, horas extras, escalas, contratos, custos e planejamento empresarial.

Mais uma vez, o contador estará ao lado das empresas justamente no momento em que uma mudança legislativa precisa ser transformada em prática.

PRODUTIVIDADE TAMBÉM PASSA POR QUALIDADE DE VIDA

A discussão sobre jornada não pode ser resumida apenas ao número de horas trabalhadas.

Produtividade também está relacionada à capacidade de concentração, redução de erros, segurança, motivação e qualidade das relações dentro das organizações.

Trabalhadores mais descansados podem ter melhores condições para desenvolver suas atividades e participar de forma mais saudável da vida familiar e social.

O aumento do tempo disponível também pode produzir efeitos em outros segmentos da economia, como turismo, cultura, educação, entretenimento e serviços.

Existe, portanto, um debate econômico legítimo dos dois lados.

Empresas precisarão adaptar estruturas e administrar custos, enquanto a sociedade terá a oportunidade de avaliar se uma nova organização do trabalho pode produzir ganhos de produtividade e qualidade de vida.

Os resultados concretos dessa mudança precisarão ser acompanhados ao longo dos próximos anos.

UMA TRANSFORMAÇÃO QUE NÃO TERMINA COM A PROMULGAÇÃO

A aprovação da Emenda não encerra o debate.

Ao contrário, inaugura uma nova etapa.

Regulamentações, negociações coletivas e interpretações jurídicas ainda serão fundamentais para definir como diferentes setores irão se adaptar.

Atividades como saúde, segurança, transporte e serviços essenciais possuem características próprias e precisarão encontrar modelos que conciliem os novos direitos com a continuidade das operações.

Empresas terão de rever escalas, contratos e estruturas de custos.

Trabalhadores e entidades representativas precisarão acompanhar a implementação.

E os profissionais contábeis terão papel fundamental na orientação das organizações diante dessas mudanças.

Por isso, mais do que comemorar ou rejeitar a nova regra de maneira imediata, é necessário compreender seus efeitos, planejar a transição e acompanhar seus resultados.

TRABALHO, TECNOLOGIA E O TEMPO DE VIVER

A mudança também ocorre em um momento de profundas transformações tecnológicas.

Automação, Inteligência Artificial e novos modelos de organização do trabalho vêm alterando processos e aumentando a capacidade produtiva das empresas.

Nesse contexto, é natural que surja uma discussão sobre como os ganhos de eficiência produzidos pela tecnologia devem se refletir também na organização da vida profissional.

O trabalhador não é apenas um recurso produtivo.

É também cidadão, pai, mãe, estudante, amigo e alguém com projetos que existem para além do ambiente de trabalho.

Reconhecer essa dimensão humana não significa desconsiderar a importância das empresas, da produtividade ou da competitividade.

Significa compreender que desenvolvimento econômico e qualidade de vida precisam caminhar juntos.

A EC nº 141 abre um novo capítulo dessa discussão no Brasil.

As dificuldades de implementação existirão. Ajustes serão inevitáveis. Empresas, trabalhadores, sindicatos e profissionais precisarão aprender durante o processo.

Mas talvez a principal mensagem dessa transformação seja justamente esta:

trabalhar continua sendo essencial, mas viver também é.

E o verdadeiro avanço de uma sociedade não deve ser medido apenas por quanto ela é capaz de produzir, mas também pela qualidade de vida que consegue construir para as pessoas que tornam essa produção possível.

Anuidade Associativa



Benefícios

- Consultoria Jurídica, Trabalhista, Tributária e Societária;
- Posto da Jucesp e Ponto de Atendimento Virtual (PAV) da Receita Federal;
- Cursos gratuitos e palestras;
- Grupos de Estudos;
- Certificado Digital;
- Convênios Médicos e Odontológicos;
- Convênios com Escolas, do Infantil até o Doutorado;
- Lazer (Colônias de Férias).

E muito mais. Consulte condições

Tipos de Associação

EF - EFETIVO:
Até 9x de R$110,00 sem juros, ou pagamento a vista de R$940,50, já com 5% de desconto.

TC - TRANSITÓRIO:
Até 9x de R$110,00 sem juros, ou pagamento a vista de R$940,50, já com 5% de desconto.

TE - ESTUDANTE:
Até 9x de R$55,00 sem juros, ou pagamento a vista de R$470,25, já com 5% de desconto.
A partir do segundo semestre, o valor da anuidade associativa passa a ser proporcional. E o pagamento a vista terá 2% de desconto.

AE - ESPONTÂNEOS:
Até 6x (somente no crédito) de R$ 93,34, sem juros, ou pagamento a vista de R$ 532,00, já com 5% de desconto.

107 anos SINDCONT-SP
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO
Inteligência em Ação, Ideias que Transformam

Mais informações: (11) 3224-5121

Quem pode se associar?

EF • Efetivo: quem possui CRC ativo.

TC • Transitório: contadores com CRC baixado/cancelado ou sem CRC.

TE - Estudante: estudantes de Ciências Contábeis (os estudantes ganham 50% de desconto na anuidade ao apresentar declaração atual da Universidade).

AE - Espontâneos: pessoas com formação em outras profissões, que desejem se associar para desfrutar dos benefícios oferecidos pela Entidade.

Como se associar?

É necessário, para todos os tipos de associação, que seja preenchido o Requerimento de Admissão, bem como encaminhar cópia do RG e do CPF e uma foto 3x4, recente, e comprovante de endereço.

EF • Efetivo: enviar CRC.
TC • Transitório: enviar cópia do Diploma (Superior ou Técnico Contábil).
TE - Estudante: enviar declaração atual da Universidade (válido somente para estudantes de Ciências Contábeis).
AE - Espontâneos: enviar diploma de formação superior, técnica ou demais cursos, caso possua (não é necessário ter formação superior).pela Entidade.

CLIQUE AQUI ou aponte a câmara do celular para o QRCode e acesse o Formulário de Associação

XIII JOCONESP REÚNE PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE EM BERTIOGA

Entre os dias 20 e 25 de outubro, o Centro de Férias do Sesc Bertioga recebeu a 13ª edição dos Jogos Abertos dos Contabilistas do Estado de São Paulo (JOCONESP), reunindo profissionais, familiares e delegações de diferentes regiões do Estado em uma programação marcada por esporte, integração e convivência.

Promovido pela Federação dos Contabilistas do Estado de São Paulo (Fecontesp), com a colaboração dos sindicatos filiados, o evento contou com mais de 15 modalidades, entre elas futebol society master, corrida, bocha, minigolfe, tênis de mesa, biribol, vôlei de areia, beach tennis, truco, sinuca, xadrez e dança de salão. Nesta edição, o tênis de quadra também integrou a programação em caráter experimental.



Mais do que a disputa por medalhas, o JOCONESP reforçou a importância da convivência entre profissionais da classe contábil, ampliando vínculos entre sindicatos, colegas e diferentes gerações.

Entre os destaques de 2026 esteve o Sindicato dos Contabilistas de Piracicaba e Região (Sincop), que conquistou seu décimo título na competição.

Para o Sindcont-SP, iniciativas como o JOCONESP fortalecem a integração da categoria e mostram que a união da classe também se constrói nos espaços de convivência,




Sesc
80 ANOS


















SÃO PAULO
JOCONESP
SINDCONT-SP


SC
80 ANOS

63ª EPAC DEBATE REFORMA TRIBUTÁRIA E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA CONTABILIDADE

A 63ª edição do Encontro de Profissionais e Acadêmicos de Contabilidade (EPAC) reuniu estudantes e profissionais em uma programação voltada às transformações que já impactam o presente e o futuro da profissão contábil.

Entre os destaques esteve a palestra de Jo Nascimento, vice-diretora de Educação Continuada do Sindcont-SP, sobre os impactos da Reforma Tributária e a importância da atualização técnica diante das mudanças no sistema tributário brasileiro.

A programação também contou com a palestra "IA na Contabilidade e na Auditoria", apresentada por José Roberto Soares dos Anjos, presidente do Sindcont-SP, abordando as possibilidades da Inteligência Artificial na automação, análise de informações e aprimoramento de processos, sem perder de vista a responsabilidade e a avaliação crítica do profissional.

Promovido pelo Sindcont-SP, o EPAC fortalece a aproximação entre o meio acadêmico e o mercado, criando um espaço de troca de conhecimento e preparação para os novos desafios da Contabilidade.

A iniciativa reforça o compromisso da entidade com a educação continuada, a formação das novas gerações e a valorização do conhecimento técnico.



















ESCALA 5X2: O PRAZO É 16 DE DEZEMBRO



Promulgada em outubro, a Emenda Constitucional nº 141/2026 reduz a jornada semanal e estabelece dois dias de repouso remunerado. A primeira etapa da transição chega em dezembro — e empresas e departamentos pessoais precisam revisar escalas, contratos e custos antes disso.

A discussão sobre jornada de trabalho saiu do campo das propostas. Em 16 de outubro, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 141/2026, que alterou o artigo 7º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e estabelecer dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

A sessão de promulgação foi conduzida pelo presidente do Congresso Nacional, Davi Alcolumbre, e contou com a presença do presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e do presidente da Câmara dos Deputados, Hugo Motta.

A transição acontece em duas etapas

A mudança é gradual, mas o primeiro prazo é curto.

A partir de 16 de dezembro de 2026, dois meses após a publicação da Emenda, passa a valer o direito a dois dias de repouso semanal remunerado, sendo um deles preferencialmente aos domingos. Nesse mesmo momento, a jornada normal máxima passa das atuais 44 para 42 horas semanais.

A segunda etapa acontece um ano depois: a jornada máxima passa para 40 horas semanais, mantida a irredutibilidade salarial.

O limite de oito horas diárias continua previsto na Constituição, com possibilidade de compensação de horários nos termos admitidos pela legislação e pela negociação coletiva.

A negociação coletiva continua importante

A nova regra não elimina o papel dos acordos e convenções coletivas.

A Emenda permite que, excepcionalmente, sejam estabelecidos regimes compensatórios diferentes da distribuição tradicional de cinco dias de trabalho e dois de descanso.

Nesses casos, porém, deverá ser garantida, na média, a equivalência a dois dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, além de pelo menos um dia de descanso dentro de cada período máximo de uma semana de trabalho.

Isso torna ainda mais importante verificar, cliente por cliente, a convenção coletiva aplicável e as características de cada atividade.

Há situações que exigem atenção específica

A Emenda também prevê tratamentos próprios para determinadas situações.

Nos contratos vigentes da administração pública cuja execução envolva emprego direto de mão de obra, a aplicação da redução da jornada deverá considerar o aditamento contratual necessário à preservação do equilíbrio econômico-financeiro, com prazo máximo de um ano.

Para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, a Constituição passou a permitir que lei complementar estabeleça medidas transitórias para mitigar os impactos da mudança, desde que vinculadas à manutenção dos níveis de emprego.

Até que essa regulamentação seja editada, acompanhar os novos atos normativos será parte importante do trabalho dos escritórios contábeis.

O que muda para o departamento pessoal

A alteração constitucional é relativamente simples no texto, mas extensa na operação.

Empresas que ainda trabalham próximas do limite de 44 horas precisarão redistribuir jornadas para se adequar inicialmente às 42 horas semanais e aos dois dias de repouso.

Setores de funcionamento contínuo, como comércio, alimentação, saúde, logística, segurança e determinados serviços, podem exigir um planejamento ainda mais cuidadoso.

Não se trata apenas de alterar uma escala no sistema.

Será necessário avaliar dimensionamento de equipes, turnos, horas extras, banco de horas, controle de ponto, contratos e custos trabalhistas.

A redução da jornada também altera o ponto a partir do qual determinadas horas passam a ser extraordinárias, podendo produzir reflexos em folha, encargos e provisões.

Contratos que descrevem expressamente jornada ou escala devem ser revisados. O mesmo vale para acordos de compensação e banco de horas.

Jornada e NR-1: duas discussões que se encontram

A mudança também ocorre no mesmo ano em que a nova redação da NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Sobrecarga, excesso de demandas e aspectos relacionados à organização do trabalho estão entre os fatores que precisam ser observados pelas empresas.

Por isso, a reorganização das jornadas pode ser uma oportunidade para analisar simultaneamente a estrutura de trabalho, os riscos existentes e as medidas de prevenção necessárias.

Para o profissional contábil, essa conexão amplia a atuação: além de calcular os efeitos da mudança, é possível ajudar o empresário a identificar impactos e buscar os profissionais responsáveis pelas adequações trabalhistas e de Segurança e Saúde no Trabalho.

O prazo já começou

Entre a promulgação da Emenda e a primeira etapa da transição existem apenas dois meses.

E esse período coincide com fechamento de exercício, 13º salário, férias, planejamento para 2027 e importantes mudanças decorrentes da Reforma Tributária.

Por isso, a reorganização não pode começar em dezembro.

A hora de mapear as empresas afetadas, simular custos e conversar com os clientes é agora.

BOX

O QUE O ESCRITÓRIO PODE FAZER **AGORA**



1. **Mapear a carteira**
   Identificar quais clientes ainda trabalham com jornadas próximas de 44 horas e quais atividades exigirão maior reorganização das escalas.
2. **Comparar contrato e prática**
   Verificar a jornada prevista nos contratos e aquela efetivamente registrada nos controles de ponto.
3. **Simular as duas etapas**
   Calcular o impacto da jornada de 42 horas e, posteriormente, de 40 horas sobre horas extras, encargos, provisões e necessidade de pessoal.
4. **Conferir convenções e acordos coletivos**
   Identificar regras específicas de cada categoria e possibilidades de regimes compensatórios.
5. **Revisar documentos**
   Avaliar contratos de trabalho, banco de horas, acordos de compensação e demais instrumentos relacionados à jornada.
6. **Integrar o tema à NR-1**
   Aproveitar a reorganização para verificar riscos relacionados à jornada, sobrecarga e organização do trabalho.
7. **Antecipar a comunicação**
   Explicar aos clientes o que muda, quais são os prazos e quais decisões precisam ser tomadas antes de dezembro.

SIMPLES NACIONAL: RECEITA BRUTA E DEMAIS RECEITAS



Por Jo Nascimento
Contadora, consultora tributária, mentora fiscal e empresária.
Vice-diretora de Educação Continuada do Sindcont-SP.

Nem todo valor que entra na conta de uma empresa integra a receita bruta. Com as mudanças previstas para 2027, compreender a origem de cada entrada e classificá-la corretamente será ainda mais importante para evitar tributação indevida, erros na apuração do Simples Nacional e decisões equivocadas sobre o regime tributário.

Uma empresa recebe R$ 100 mil em sua conta bancária durante determinado mês. Isso significa que sua receita bruta foi de R$ 100 mil?

Não necessariamente.

Essa é uma distinção aparentemente simples, mas fundamental na apuração do Simples Nacional. Movimentação financeira não é sinônimo de receita bruta.

Empréstimos, transferências entre contas da própria empresa e determinadas receitas financeiras, por exemplo, podem representar ingresso de recursos sem integrar a base utilizada para calcular o Simples.

Por outro lado, valores que muitas vezes são tratados como acessórios à operação podem compor a receita bruta — e algumas dessas regras ganham ainda mais importância a partir de 2027.

Por isso, antes de perguntar quanto dinheiro entrou na conta, o pro-

fissional contábil precisa fazer outra pergunta:

Qual é a origem e a natureza desse valor?

É essa resposta que determina seu tratamento.

O que é receita bruta?

Para fins do Simples Nacional, a receita bruta compreende, em linhas gerais, o produto da venda de bens e serviços nas operações realizadas por conta própria, o preço dos serviços prestados, o resultado das operações realizadas por conta alheia e outras receitas relacionadas à atividade ou ao objeto principal da empresa.

Desse montante são excluídas, entre outros itens previstos na legislação, as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

A definição parece objetiva, mas a realidade empresarial produz inúmeras situações que exigem interpretação.

A empresa pode receber recursos decorrentes de empréstimos, transferir valores entre contas próprias, obter rendimentos financeiros, cobrar juros de clientes inadimplentes, receber aluguel, royalties ou valores relacionados a outras operações.

Todos esses recursos chegaram financeiramente à empresa.

Mas não recebem necessariamente o mesmo tratamento tributário.

Entrou na conta. Entrou no Simples?

Um exemplo ajuda a visualizar essa diferença.

Imagine uma empresa que, em determinado mês, registre:

- R$ 90 mil em venda de mercadorias;
- R$ 20 mil recebidos por meio de empréstimo bancário;
- R$ 1 mil em juros cobrados de clientes;
- R$ 10 mil transferidos entre contas bancárias da própria empresa.
- A movimentação financeira soma R$ 121 mil.

A receita bruta considerada para fins do exemplo, entretanto, é de R$ 91 mil: a venda das mercadorias somada aos juros que, pelas novas regras, passam a integrar a receita bruta.

O empréstimo não representa faturamento da empresa.

A transferência entre contas próprias também não cria uma nova receita.

É justamente essa análise que evita que simples movimentações financeiras sejam indevidamente levadas à base tributável.

Juros e multas: atenção à mudança em 2027

Uma das mudanças relevantes está no tratamento dos valores cobrados dos clientes em razão do atraso no pagamento.

A partir das novas regras, juros, multas, acréscimos e encargos rela-

cionados às operações ou prestações realizadas pela empresa passam a compor a receita bruta.

É um ponto importante porque, até então, muitos profissionais estavam acostumados a tratar esses valores de maneira distinta.

Imagine uma empresa que venda uma mercadoria ou preste um serviço e receba posteriormente, além do valor principal, juros e multa porque o cliente pagou a obrigação depois do vencimento.

Esse acréscimo deixa de ser apenas uma entrada financeira acessória para fins da apuração.

Ele passa a integrar a receita bruta.

A mudança também exige atenção documental, já que a nova sistemática vincula o reconhecimento da receita à emissão do documento fiscal correspondente, inclusive nas situações que demandem documento complementar ou nota de débito.

Para o escritório contábil, isso significa que não basta olhar apenas para a venda original.

Será necessário acompanhar também os valores adicionais cobrados posteriormente.

Receita financeira não é a mesma coisa

É importante não confundir os juros cobrados de um cliente em atraso com os rendimentos obtidos em aplicações financeiras.

São situações de naturezas diferentes.

Os rendimentos líquidos obtidos em aplicações de renda fixa ou variável não integram a receita bruta utilizada na apuração do Simples Nacional nos termos apresentados no material.

Da mesma forma, um empréstimo recebido pela empresa não se transforma em receita apenas porque aumentou o saldo bancário.

Essa diferenciação demonstra por que conciliar corretamente os setores contábil, fiscal e financeiro se torna cada vez mais importante.

O extrato bancário mostra o movimento. É a análise da operação que mostra sua natureza.

Aluguéis, royalties e outras receitas também exigem atenção

A legislação também inclui na composição da receita bruta determinadas receitas que podem não decorrer da venda tradicional de mercadorias ou da prestação direta de serviços.

Entre elas estão royalties, aluguéis e outras receitas decorrentes da cessão de direito de uso ou gozo, além de verbas de patrocínio, conforme as condições previstas na regulamentação.

O cuidado, novamente, está em não classificar todas as entradas de maneira automática.

A natureza da operação precisa ser identificada.

Dependendo do caso, aquilo que parece uma “outra receita” no financeiro pode estar diretamente relacionado ao objeto da empresa e integrar a receita bruta para fins tributários.

E o ganho de capital?

Outra situação que costuma provocar dúvidas envolve a venda de bens pertencentes ao ativo imobilizado.

O valor decorrente da alienação de bens do ativo imobilizado, observadas as condições previstas na regulamentação, não integra a receita bruta do Simples Nacional.

Isso não significa que a operação não tenha consequências tributárias.

Significa apenas que ela possui tratamento próprio e não deve ser simplesmente somada ao faturamento mensal como se fosse uma venda habitual da atividade.

Essa distinção é especialmente importante para empresas que alienam veículos, equipamentos, máquinas ou outros bens registrados no ativo.

IBS e CBS no regime regular também ficam fora da receita bruta

A Reforma Tributária acrescenta uma nova camada a essa análise.

A partir de 2027, a empresa optante pelo Simples Nacional poderá manter IBS e CBS dentro do regime simplificado ou, quando preenchidas as condições e realizada a opção correspondente, apurá-los pelo regime regular, no modelo conhecido informalmente como Simples Híbrido.

Quando IBS e CBS forem cobrados e recolhidos pelo regime regular, seus valores não integram a receita bruta da empresa.

Imagine uma operação em que o valor da mercadoria seja de R$ 10 mil e haja R$ 930 correspondentes à CBS destacada no documento fiscal.

O total da nota poderá chegar a R$ 10.930.

Para fins da receita bruta, entretanto, permanece o valor de R$ 10 mil.

Essa separação será indispensável para evitar que o tributo recolhido fora do DAS seja indevidamente incorporado ao faturamento utilizado para calcular o próprio Simples Nacional.

Gorjeta: o destino do valor faz diferença

As gorjetas também ilustram como a natureza e o destino do recurso interferem na tributação.

Quando integralmente repassadas ao trabalhador, elas não compõem a receita bruta da empresa.

Por outro lado, o material destaca que as gorjetas não integralmente repassadas passam a exigir tratamento diferente na composição da receita.

Mais uma vez, não basta identificar que houve entrada financeira.

É preciso compreender de quem é efetivamente aquele recurso.

A transição do regime de caixa exige atenção no fechamento de 2026

Outro ponto importante está na transição para as novas regras.

Para a empresa que utiliza o regime de caixa, o material destaca que a receita já auferida, mas ainda não recebida, deve ser considerada na base de cálculo no último mês de vigência desse regime.

Isso significa que valores ainda

pendentes de recebimento ao final de 2026 precisam ser analisados com atenção no fechamento de dezembro.

É um tema que exige integração entre financeiro e contabilidade.

Se o escritório olhar exclusivamente para aquilo que efetivamente entrou no banco, poderá deixar de identificar receitas que, pela regra de transição, precisam ser consideradas na apuração.

2027 exige ainda mais controle sobre a origem das receitas

As mudanças não tornam apenas o cálculo mais complexo.

Elas tornam a qualidade da informação ainda mais importante.

A empresa precisa saber exatamente por que recebeu determinado valor.

O financeiro precisa registrar corretamente a origem.

O fiscal precisa compreender seu tratamento.

E a Contabilidade precisa assegurar que o registro represente adequadamente a operação.

Quando essas áreas trabalham de forma desconectada, cresce o risco de uma entrada ser classificada como faturamento sem ser receita bruta — ou, no sentido contrário, de uma receita tributável permanecer fora da apuração.

A partir de 2027, esse cuidado ganha relevância adicional com a convivência entre Simples Nacional, IBS, CBS e a possibilidade de utilização do regime regular para os novos tributos.

Mais do que nunca, a conciliação financeira precisa conversar com a realidade fiscal da empresa.

O erro começa antes do PGDAS

Muitas inconsistências atribuídas ao cálculo do Simples Nacional, na verdade, surgem antes de qualquer informação ser inserida no sistema.

Elas começam no cadastro.

Na classificação financeira.

Na identificação equivocada de uma operação.

Na falta de comunicação entre cliente e escritório.

Ou na interpretação de que tudo aquilo que entrou na conta deve ser tributado da mesma maneira.

Por isso, revisar a apuração não significa apenas conferir a alíquota utilizada.

Significa voltar à origem da informação.

- Qual foi a operação?
- Por que o dinheiro entrou?
- Existe documento fiscal?
- É receita da atividade?
- É empréstimo?
- É transferência?
- É rendimento financeiro?
- É juros decorrente do atraso de um cliente?
- É IBS ou CBS recolhido no regime regular?

Responder corretamente a essas perguntas é o que permite chegar à base de cálculo correta.

Com as novas regras, essa análise deixa de ser apenas uma boa prática. Passa a ser uma das etapas mais importantes para que o Simples continue sendo realmente simples.

O QUE ENTRA E O QUE **NÃO ENTRA** NA RECEITA BRUTA

> Nem todo valor que entra na conta da empresa é receita bruta. A tributação começa pela compreensão da origem e da natureza de cada operação.

ENTRA NA RECEITA BRUTA

Venda de mercadorias	Sim
Prestação de serviços	Sim
Outras receitas da atividade ou objeto principal	Sim
Custo do financiamento nas vendas a prazo	Sim
Royalties e aluguéis, nas hipóteses previstas	Sim
Verbas de patrocínio	Sim
Juros, multas, acréscimos e encargos relacionados às operações	Sim, com nova atenção a partir de 2027

NÃO ENTRA NA RECEITA BRUTA

Empréstimo bancário recebido	Não
Transferência entre contas da própria empresa	Não
Rendimentos de aplicações financeiras	Não
Venda cancelada	Não
Desconto incondicional concedido	Não
Alienação de bem do ativo imobilizado, observadas as regras aplicáveis	Não integra a receita bruta
IBS e CBS recolhidos pelo regime regular	Não
Gorjeta integralmente repassada ao trabalhador	Não

ERROS FREQUENTES NA APURAÇÃO

01 | Tributar toda entrada bancária
Extrato bancário não substitui a análise da natureza da operação.

02 | Tratar empréstimo como faturamento
O recurso aumenta o caixa, mas não representa receita da atividade.

03 | Ignorar transferências entre contas próprias
A movimentação não gera nova receita.

04 | Confundir rendimento financeiro com juros cobrados de clientes
São operações distintas e possuem tratamentos diferentes.

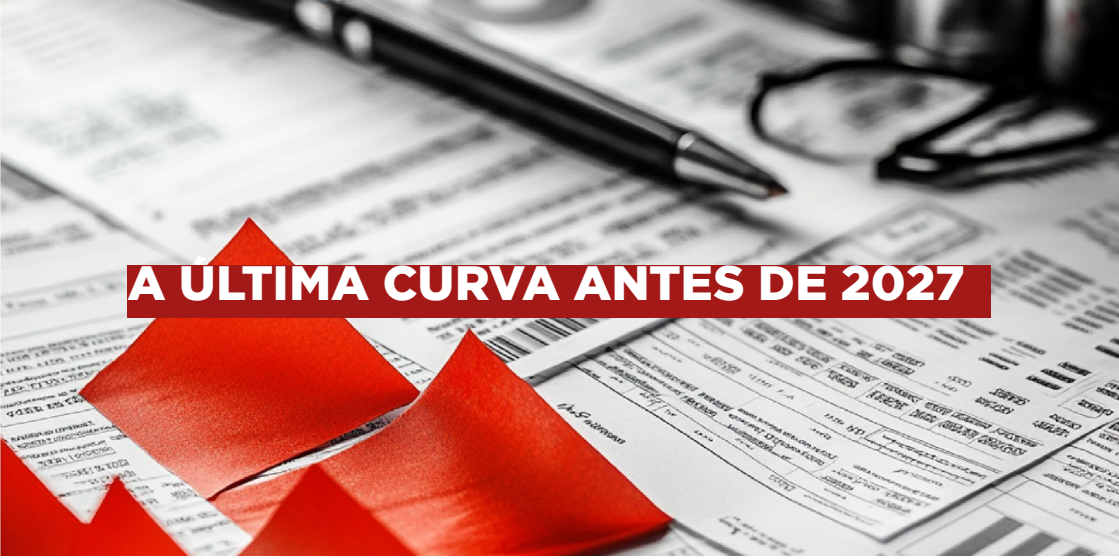
05 | Não separar IBS e CBS no regime regular
Quando recolhidos fora do Simples, esses valores não compõem a receita bruta.

06 | Desconsiderar juros e multas ligados à operação
A partir das novas regras, esses valores passam a exigir atenção na composição da receita.

07 | Não revisar receitas ainda não recebidas na transição do regime de caixa
O fechamento de 2026 exige análise específica.

08 | Deixar financeiro, fiscal e contábil trabalharem separadamente
A classificação correta começa na origem da informação, não no momento de transmitir o PGDAS.


BDO
QUEM CONHECE,
CONHECE BDO
Uma das Big 5
Líder no middle market
21 escritórios no Brasil
Audit | Tax | Advisory
www.bdobrazil.com.br



A ÚLTIMA CURVA ANTES DE 2027

Novembro começa com a NFS-e Nacional obrigatória para empresas do Simples Nacional e abre uma janela decisiva para revisão da opção por IBS e CBS. Até dezembro, a definição da alíquota da CBS e a preparação dos escritórios para 2027 completam um período em que a Reforma Tributária deixa definitivamente o planejamento e entra na operação.

Durante quase dois anos, a Reforma Tributária foi assunto de palestras, cursos, reuniões e planejamento. A partir de novembro, ela começa a se transformar em rotina.

O mês abre com uma nova obrigação em vigor, atravessa definições importantes para 2027 e leva empresas e escritórios a decisões que não podem ser simplesmente adiadas para janeiro.

Esta é a última curva antes da virada. E ela exige atenção em quatro frentes.

A NFS-e Nacional já é obrigatória

A primeira mudança entrou em vigor em 1º de novembro de 2026.

A Resolução CGSN nº 191/2026 tornou obrigatória a emissão da Nota Fiscal de Serviços eletrônica de padrão nacional pelas microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional que prestam serviços sujeitos à NFS-e.

Na prática, essas empresas passam a utilizar o Emissor Nacional, por meio da aplicação web ou de integração por API, conforme a necessidade operacional.

A data inicialmente prevista era 1º de setembro, mas foi prorrogada para novembro. O período adicional de adaptação terminou e, agora, escritórios precisam assegurar que seus clientes estejam devidamente preparados para a nova rotina.

A obrigatoriedade também alcança contribuintes com pedidos de opção pelo Simples Nacional ainda em análise administrativa, o que exige atenção especial às empresas com

pendências ou aguardando deferimento.

É importante, porém, separar dois momentos.

Entre novembro e dezembro de 2026, a principal mudança está no ambiente de emissão da NFS-e. A partir de janeiro de 2027, entram também em cena as regras relacionadas aos novos tributos.

Novembro e dezembro são sobre onde emitir. Janeiro passa a ser também sobre o que destacar.

Simples Nacional: ainda há tempo para rever a decisão

A segunda frente envolve uma escolha já realizada por muitas empresas — e que ainda pode ser revista.

Os optantes pelo Simples Nacional tiveram até 30 de outubro de 2026 para formalizar a opção por apurar e recolher IBS e CBS pelo regime regular durante o primeiro semestre de 2027.

Quem escolheu essa modalidade permanece no Simples para os demais tributos, mas passa a recolher IBS e CBS separadamente, fora do DAS.

Quem não fez a opção continua com os novos tributos dentro do regime simplificado.

Entre 3 de novembro e 20 de dezembro de 2026, será possível cancelar tanto a opção pelo regime regular de IBS e CBS quanto determinadas opções relacionadas ao ingresso no Simples Nacional, observadas as regras aplicáveis a cada situação.

O cancelamento é irretratável.

O período permite que empresas e profissionais refaçam simulações e revisem uma decisão tomada anteriormente, considerando informações que ainda serão conhecidas até o fechamento do ano.

Sem o cancelamento dentro do prazo, a opção pelo regime regular de IBS e CBS permanecerá válida para o primeiro semestre de 2027.

Há ainda um ponto relevante para as simulações: durante a transição, o IBS permanece com alíquota reduzida até o final de 2028. Isso exige cuidado ao projetar o aproveitamento de créditos e comparar o Simples tradicional com a opção pelo regime regular.

Empresas constituídas no final de 2026 também possuem regras específicas e devem ser analisadas separadamente.

A alíquota que ainda falta

A terceira frente envolve uma das informações mais aguardadas para 2027: a alíquota de referência da CBS.

O Tribunal de Contas da União tem até 30 de outubro para encaminhar ao Senado os parâmetros necessários ao cálculo. Depois disso, o Senado terá até 15 de dezembro para definir a alíquota de referência aplicável a partir de janeiro de 2027.

Até que o percentual definitivo seja conhecido, empresas e escritórios trabalham com cenários.

E essa incerteza não impede que decisões empresariais precisem ser tomadas agora.

Contratos, propostas comerciais,

formação de preços, licitações e planejamentos com vigência para 2027 já estão sendo preparados. Por isso, o trabalho do contador não pode depender exclusivamente da publicação do percentual final.

É preciso trabalhar com simulações, cenários e margens de segurança.

Também entra em vigor em 2027 o Imposto Seletivo, ampliando o conjunto de mudanças que empresas e profissionais precisarão acompanhar no novo exercício.

O desafio passa a ser transformar informações ainda em definição em planejamento suficientemente consistente para orientar decisões no presente.

O escritório também precisa olhar para dentro

A quarta frente talvez seja a menos comentada — e uma das mais importantes.

Toda essa transformação cria novas demandas para os escritórios:

Simulações tributárias. Comparação entre regimes e construção de cenários para orientar a decisão do cliente.

Revisão de cadastros e sistemas. Parametrização das ferramentas utilizadas na emissão de documentos fiscais e preparação para IBS e CBS.

Contratos e escopo. Identificação de atividades que passaram a fazer parte da rotina, mas não estavam previstas originalmente nos contratos de prestação de serviços.

Honorários. Avaliação da precificação diante de novas entregas e maior complexidade operacional.

Treinamento. Preparação das equipes para que quem atende o cliente domine as mudanças antes que as dúvidas cheguem.

Comunicação. Orientações objetivas sobre o que mudou, o que está sendo feito pelo escritório e quais decisões dependem do empresário.

Boa parte desse trabalho não existia quando muitos contratos de prestação de serviços foram assinados.

Por isso, a Reforma Tributária também exige uma discussão interna sobre modelo de atendimento, escopo e valor entregue pelos escritórios contábeis.

Reajustar honorários sem explicar novas entregas tende a gerar resistência. Estruturar novos serviços, demonstrar o trabalho realizado e precificá-los adequadamente transforma obrigação em oportunidade.

Fiscal e departamento pessoal entram juntos na reta final

Como se a agenda tributária não fosse suficiente, dezembro também traz outra mudança importante para as empresas.

A primeira etapa da nova jornada de trabalho passa a valer em 16 de dezembro, exigindo adequação à jornada máxima de 42 horas e às novas regras de repouso semanal.

Isso significa que, no mesmo período em que o departamento fiscal estará concentrado na preparação para IBS e CBS, o departamento pessoal

precisará revisar escalas, contratos, sistemas de ponto e impactos sobre a folha.

E tudo isso acontece em meio a fechamento de exercício, 13º salário, férias e planejamento para o ano seguinte.

Por isso, novembro não é simplesmente mais um mês de transição. É o momento de colocar a operação à prova.

Janeiro não pode ser o primeiro teste

A Reforma Tributária foi desenhada em etapas justamente para permitir adaptação.

Entre novembro e dezembro, os escritórios terão simultaneamente uma obrigação já em vigor, escolhas que ainda podem ser revistas, definições que precisam ser acompanhadas e uma série de ajustes internos que ninguém fará por eles.

Quando janeiro chegar, sistemas, equipes, contratos e clientes já precisam estar preparados.

2027 não pode começar com o primeiro teste. O teste precisa acontecer agora.



omie + oneflow

Cliente e Contador sempre conectados:

esse é o segredo por trás do crescimento.



Conheça o ecossistema Omie + OneFlow:



100% de conciliação automatizada

Fim da importação manual de extratos e lançamentos.

Ecossistema preparado para a apuração assistida

5x mais produtividade

Escale a Contabilidade sem aumentar o time na mesma proporção.

Tempo real e fechamento contínuo

Balancete e DRE atualizados e nada de surpresas no fim do mês.

Libere a sua Contabilidade para ser o **motor de crescimento** da sua carteira.

Saiba mais

omie.com.br/contadores

13º SALÁRIO: A OBRIGAÇÃO PREVISÍVEL QUE EXIGE ATENÇÃO REDOBRADA EM 2026

Primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro. Em um ano marcado pela mudança da jornada de trabalho, empresas e departamentos pessoais precisam observar convenções coletivas, remunerações variáveis e os ajustes que podem surgir após o fechamento do mês.



Entre tantas mudanças que ocupam a agenda das empresas no final de 2026, existe uma obrigação conhecida, recorrente e, justamente por isso, muitas vezes tratada como automática: o 13º salário.

A primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro. A segunda tem prazo legal até 20 de dezembro. Mas conhecer as datas está longe de ser suficiente para garantir que o cálculo esteja correto.



Para Vitor Almeida, sócio da AACT Advogados, parceira do Sindcont-SP, boa parte dos erros acontece quando a empresa aplica a regra geral sem analisar as particularidades de cada categoria, trabalhador e composição remuneratória.

"Os erros mais comuns estão basicamente relacionados à aplicação da lei sem uma análise adequada", explica.

Em 2026, esse cuidado ganha uma camada adicional: dezembro também marca o início da redução da jornada semanal, trazendo novos desafios para sistemas de folha, médias remuneratórias e departamentos pessoais.

A convenção coletiva precisa entrar no cálculo

Um dos principais alertas de Vitor está nas convenções coletivas de trabalho.

A legislação estabelece as regras gerais do 13º, mas determinadas categorias podem possuir critérios específicos para cálculo de médias, comissões, horas extras e outras verbas.

Isso significa que aplicar o mesmo procedimento para todos os clientes pode levar a erros.

"Às vezes, na mesma convenção, você tem um critério de cálculo para a comissão e um critério totalmente diferente para horas extras", explica Vitor.

Um exemplo está nos trabalhadores comissionistas.

Em determinados segmentos, os últimos meses do ano concentram maior volume de vendas. Dependendo do que estabelece a convenção coletiva aplicável, a média utilizada para o cálculo pode considerar um período específico, e não necessariamente todo o exercício.

Por isso, antes de fechar a folha, o departamento pessoal precisa verificar não apenas a legislação, mas também qual instrumento coletivo se aplica àquela categoria e quais critérios ele determina.

Para Vitor, essa é uma das falhas mais frequentes: utilizar uma fórmula padronizada sem observar regras mais favoráveis previstas na negociação coletiva.

O salário variável exige uma segunda conferência

Horas extras, comissões, adicionais e outras parcelas variáveis tornam o cálculo mais sensível.

E dezembro cria uma dificuldade prática: a segunda parcela precisa ser paga antes do encerramento do próprio mês.

Isso significa que, no momento em que a folha do 13º é processada, ainda podem existir vendas, horas extras ou outras verbas variáveis que sequer foram apuradas.

"Você precisa pagar o 13º até o dia 20 de dezembro, então fecha a folha antes de dezembro terminar. O período que ficou de fora precisa ser considerado depois em um novo cálculo."

O número exato de dias dependerá da data de fechamento adotada por cada empresa. Algumas encerram a apuração antes, outras mais perto do prazo.

O princípio, porém, permanece: quando houver remuneração variável



de dezembro que não entrou na média original, o 13º precisa ser revisto.

A orientação é reapurar a remuneração variável considerando o período completo, descontar aquilo que já foi pago e verificar se existe saldo complementar.

Sobre eventual diferença também incidem as retenções e os encargos correspondentes.

Janeiro pode trazer complemento do 13º

Por isso, o pagamento realizado em dezembro nem sempre encerra a obrigação.

O próprio eSocial prevê tratamento específico para diferenças decorrentes de remuneração variável apuradas depois da folha original do 13º salário.

Para o escritório contábil, isso exige organização.

É importante identificar antecipadamente quais trabalhadores possuem remuneração exclusivamente fixa e quais precisam de uma segunda conferência após o fechamento do mês.

Comissionistas, empregados com horas extras habituais e trabalhadores que recebem adicionais estão entre os casos que merecem maior atenção.

Não se trata de refazer indiscriminadamente todas as folhas.

Trata-se de saber onde existe possibilidade real de diferença.

Afastamentos também podem gerar erros

Outro ponto destacado por Vitor envolve trabalhadores que passaram por afastamentos durante o ano.

Nos afastamentos previdenciários prolongados, a responsabilidade pelo pagamento do 13º correspondente ao período precisa ser analisada de acordo com a natureza e a duração do benefício.

"O que acontece algumas vezes é a empresa pagar sem prestar atenção em qual período é responsabilidade dela e qual período cabe à Previdência", explica.

Por isso, afastamentos superiores a 15 dias exigem conferência específica antes do fechamento do cálculo.

Mais uma vez, a recomendação é evitar automatismos.

O histórico funcional do trabalhador deve ser analisado antes de simplesmente replicar a remuneração anual.

Pagamento em atraso pode custar mais do que parece

O cumprimento do prazo também merece atenção.

Segundo Vitor, o pagamento fora do período legal pode gerar multa administrativa aplicada por empregado.

Isoladamente, o valor pode não parecer expressivo. Em uma empresa com muitos trabalhadores, entretanto, a soma pode se tornar relevante.

Além disso, as próprias convenções coletivas podem estabelecer penalidades adicionais.

"Você sempre precisa olhar a convenção da categoria, porque ela pode prever outras multas, inclusive de valor mais significativo", alerta.

O atraso ou pagamento incorreto também pode resultar em reclamação trabalhista, com cobrança das diferenças, juros e demais consequências aplicáveis ao caso.

Por isso, o custo de uma falha não deve ser medido apenas pelo valor que deixou de entrar originalmente na folha.

E a nova jornada de 42 horas?

Em 2026, existe ainda uma particularidade inédita.

A Emenda Constitucional nº 141/2026 inicia em dezembro a redução da jornada semanal. A partir de 16 de dezembro, entra em vigor a primeira etapa da transição, com jornada máxima de 42 horas semanais, sem redução salarial.

Para quem recebe salário mensal fixo, a redução da jornada não significa redução da remuneração.

Mas existe uma consequência matemática importante: mantendo-se o salário e reduzindo-se o número de horas trabalhadas, o valor da hora aumenta.

É justamente aí que Vitor chama atenção para uma questão operacional que poderá atingir médias de horas extras e outras verbas calculadas a partir do salário-hora.

Na avaliação do advogado, o cálculo tecnicamente mais preciso seria considerar separadamente os períodos submetidos aos dois regimes: a parcela do ano trabalhada sob a jornada anterior e aquela posterior à entrada das 42 horas.

"Se mudou a jornada de 44 para

42 horas, mas não mudou o salário, o valor da hora trabalhada cresce", explica.

Ele ressalva, entretanto, que não existe ainda uma regulamentação específica estabelecendo como essa transição deverá ser incorporada às médias do 13º salário.

Por isso, trata-se de um ponto que deverá ser acompanhado pelas empresas, assessorias jurídicas, departamentos pessoais e fornecedores dos sistemas de folha.

Os sistemas também precisarão se adaptar

A mudança no meio de dezembro cria um desafio adicional.

Os sistemas precisarão lidar, dentro da mesma competência, com períodos submetidos a parâmetros diferentes.

Para Vitor, o curto intervalo entre a mudança constitucional e sua aplicação prática tende a exigir ajustes das empresas responsáveis pelos softwares de folha.

O departamento pessoal, portanto, não deve apenas presumir que o sistema fará automaticamente todos os cálculos de maneira adequada.

É importante verificar com o fornecedor como a alteração da jornada será parametrizada, quais verbas serão afetadas e como eventuais diferenças serão corrigidas.

Em alguns casos, a conferência manual ou uma reapuração posterior poderá ser necessária.

A obrigação é antiga. O fechamento de 2026 não é.

O 13º salário faz parte da rotina dos departamentos pessoais há décadas.

Mas o fato de uma obrigação ser conhecida não significa que o cálculo possa ser feito no piloto automático.

Neste ano, o fechamento reúne particularidades importantes: mudança da jornada semanal, remunerações variáveis ainda não completamente apuradas, convenções coletivas com critérios próprios, possíveis afastamentos previdenciários e uma agenda empresarial já pressionada pelas demais mudanças previstas para 2027.

Para Vitor Almeida, a melhor proteção continua sendo a análise individualizada.

Antes de calcular, é preciso conhecer a categoria.

Antes de aplicar uma média, verificar a convenção.

Antes de considerar o pagamento encerrado, fechar dezembro.

E, antes de confiar exclusivamente no sistema, compreender qual critério ele está utilizando.

Em um mês marcado por tantos prazos, antecipar a conferência pode ser a diferença entre simplesmente processar uma folha e efetivamente cumprir a obrigação de forma correta.

Fonte técnica: Vitor Almeida, sócio da AACT Advogados, parceira do Sindcont-SP.

ENTRE NÚMEROS E PESSOAS: A TRAJETÓRIA DE ANA MARIA COSTA

Da afinidade com a Matemática aos anos de atuação profissional, da Contabilidade mecanizada à participação em entidades de classe, Ana Maria Costa construiu uma trajetória marcada por persistência, aprendizado e disposição para abrir caminhos. Hoje, como vice-diretora Financeira do Sindcont-SP, continua fazendo aquilo que atravessa toda a sua história: compartilhar conhecimento e acolher quem está chegando.



Antes de existir uma carreira na Contabilidade, havia uma menina que gostava de números.

Ana Maria Costa cresceu em São Paulo, a mais velha entre seis irmãos, em uma época em que a trajetória escolar nem sempre seguia uma linha contínua. Precisou interromper os estudos mais de uma vez, mas nunca abandonou o desejo de continuar aprendendo.

Foi durante o antigo ginásio que a Matemática começou a indicar um caminho. Bons professores perce-

beram sua facilidade com a disciplina e estimularam aquele interesse. Vieram também o xadrez, o gosto pela lógica e, durante algum tempo, o desejo de lecionar Matemática.

A vida profissional, porém, acabaria apresentando outro destino.

Seu primeiro contato com o ambiente de escritório aconteceu em uma empresa de cobrança. Começou preenchendo fichas e logo se interessou pelas máquinas utilizadas na operação, pelos borderôs e pelos controles financeiros. Depois, em outros empregos, percebeu que havia um padrão: de alguma forma, os números e a Contabilidade voltavam a aparecer.

"Quanto mais eu ia abraçando, mais encantada ficava", recorda.

A Matemática continuava presente, mas o interesse pela Contabilidade crescia. Quando chegou o momento da faculdade, Ana prestou vestibular em diferentes instituições e ingressou nas Faculdades Campos Salles. Logo no primeiro ano tornou-se monitora de Matemática. Quando as disciplinas contábeis começaram, passou também a ajudar colegas.

A possibilidade de ensinar não desapareceu. Apenas encontrou outra forma de existir.

QUANDO TEORIA E PRÁTICA CAMINHAM JUNTAS

A formação acadêmica aconteceu praticamente ao mesmo tempo em que Ana construía sua experiência profissional.





Passou pelo Hospital São Camilo, trabalhando em atividades ligadas ao setor contábil, cobrança de convênios, internações e controles. Depois ingressou no Conselho Regional de Farmácia, inicialmente como auxiliar.

Ali permaneceria por 17 anos.

Foi uma trajetória construída em etapas: auxiliar, operadora contábil e, finalmente, contadora. A progressão não foi rápida e tampouco simples.

"A faculdade e o trabalho, a técnica e a prática, praticamente caminharam juntos", resume.

Essa combinação permitia reconhecer no trabalho aquilo que estudava e levar para a formação

acadêmica os desafios encontrados diariamente na profissão.

Mas também houve momentos de frustração.

Ana lembra que demorou para conquistar promoções e que precisou defender seu próprio valor profissional. Em determinado momento, após a saída do contador responsável pelo setor, chegou a enfrentar uma tentativa de redução salarial. Não aceitou.

Sua forma de enfrentar esses períodos diz muito sobre a maneira como conduziu a carreira.

"As dificuldades, eu não me apego tanto a elas. Eu procuro condições de enfrentá-las."

Na época, informação também era muito menos acessível. Ana chegava cedo ao trabalho e acompanhava o caderno de Economia do antigo Jornal da Tarde. Pesquisava salários, cargos, porte das empresas e buscava entender quanto valia o trabalho que exercia.

Era uma maneira de aprender — e também de descobrir o próprio lugar profissional.

DA MÁQUINA CONTÁBIL À ERA DIGITAL

Ana acompanhou uma transformação que muitos profissionais mais jovens conhecem apenas pelos livros.

Quando começou, a Contabilidade ainda era mecanizada. Balanços, relatórios e registros exigiam processos manuais que hoje seriam resolvidos em poucos cliques.

Ela se lembra das grandes máquinas contábeis, da datilografia e do cuidado necessário para que débito e crédito finalmente se encontrassem.

O que mais a fascinava era justamente o resultado.

Era acompanhar informações aparentemente dispersas — caixa, receitas, despesas, débitos e créditos — até que tudo fizesse sentido.

"Era uma coisa construída", define.

As mudanças tecnológicas vieram lentamente. Antes da digitalização, uma dúvida técnica não podia ser resolvida com uma mensagem instantânea, uma reunião on-line ou o envio de um arquivo.

Quando precisava consultar outro profissional, muitas vezes era necessário enviar documentos fisicamente e aguardar dias pela resposta.

Essa experiência ajudou Ana a compreender algo que mais tarde seria determinante em sua aproximação com as entidades de classe:

"Sozinha você não chega a lugar nenhum."

Foi justamente em períodos de grandes mudanças econômicas e dificuldades técnicas que ela começou a buscar com mais frequência espaços de troca profissional.

O SINDICATO COMO LUGAR DE ENCONTRO

A relação com o Sindcont-SP começou ainda durante a faculdade.

Um professor incentivou os alunos a realizarem o registro profissional e também a conhecerem o Sindicato e o Centro de Estudos e Debates Fisco-





-Contábeis (CEDFC).

Ana se associou, mas a aproximação aconteceu gradualmente.

Congressos e convenções da classe contábil ampliaram seus contatos. Em 1996, participou de seu primeiro Congresso Brasileiro de Contabilidade, em Goiânia. Aos poucos, começou a conhecer profissionais que antes encontrava apenas por referências de mercado e que, anos depois, se tornariam colegas e amigos.

Com mais disponibilidade, passou a frequentar assiduamente as atividades do Centro de Estudos.

O que começou como busca por conhecimento se transformou em pertencimento.

Vieram convites para participar de grupos e, posteriormente, de chapas ligadas às entidades profissionais. Ana integrou o Conselho Regional de Contabilidade, inicialmente como suplente, em uma época em que a presença feminina nesses espaços ainda era significativamente menor.

Ela se lembra de uma composição em que havia apenas duas mulheres.

Com o tempo, assumiu responsabilidades em diferentes câmaras e também na Comissão da Mulher, na qual atuou como coordenadora e vice-coordenadora.

A participação institucional tornou-se uma segunda trajetória dentro de sua própria carreira.

DE CONTADORA A LIDERANÇA INSTITUCIONAL

Depois de uma longa atuação no Conselho, Ana chegou à Diretoria do Sindcont-SP.

Imaginava começar como suplente e aprender gradualmente o funcionamento da entidade. Acabou assumindo diretamente uma posição efetiva na área Social.

Foi um novo desafio.

A profissional acostumada a balanços, controles e processos passou a lidar com eventos, comemorações, ações institucionais, fornecedores, cronogramas e pessoas.

Ela reconhece a importância que José Roberto Soares dos Anjos teve nesse início dentro da Diretoria, ajudando-a a compreender os processos internos e a transformar ideias em

projetos.

Foi também um período de aprendizado sobre algo que os números não resolvem sozinhos.

"Com pessoas, você não pode chegar de qualquer jeito", afirma.

Na área Social, participou de eventos, campanhas e iniciativas solidárias. Durante a pandemia, ajudou a construir alternativas para manter as atividades da entidade mesmo quando os encontros presenciais não eram possíveis.

A Semana Paulista da Contabilidade precisou migrar para o ambiente digital. A equipe experimentou novos formatos, buscou maneiras de manter os associados próximos e descobriu formas diferentes de produzir convivência mesmo à distância.

Depois da área Social, Ana tornou-se vice-diretora Cultural. Atualmente, ocupa o cargo de vice-diretora Financeira do Sindcont-SP.

Mesmo mudando de área, ela diz continuar disponível para auxiliar os demais diretores e compartilhar aquilo que aprendeu.

Existe, porém, uma consciência importante em sua forma de colaborar: aquilo que funcionou no passado não precisa necessariamente ser repetido hoje.

Experiência, para ela, não significa impedir mudanças. Significa oferecer referências para que os outros encontrem caminhos melhores.

"SER ASSOCIADO NÃO É PAGAMENTO. É INVESTIMENTO."

Na Diretoria Financeira, Ana também carrega uma visão muito particular sobre o papel da entidade.

Para ela, uma associação profissional precisa ser compreendida a partir do valor que cria para quem participa.

Consultas jurídicas, educação, parcerias na área de saúde, convênios, opções de lazer, relacionamento e oportunidades de atualização fazem parte dessa construção.

É por isso que, ao falar da relação entre profissionais e Sindicato, ela resume:

"Ser sócio do sindicato não é pagamento. É investimento."

Investimento em conhecimento, relacionamento, oportunidades e pertencimento.

A frase ajuda a explicar sua própria história. Ana não se aproximou das entidades apenas para ocupar cargos. Encontrou nelas algo que havia sentido falta no início da carreira: pessoas com quem dividir dúvidas, experiências e aprendizados.

UM LEGADO DE ACOLHIMENTO

Ao olhar para trás, Ana admite que às vezes se surpreende com tudo o que viveu.

Participou de disputas eleitorais em entidades profissionais, assumiu diferentes responsabilidades, acompanhou mudanças profundas na Contabilidade e tomou decisões profissionais que poderiam ter levado sua trajetória para direções completamente diferentes.

Hoje, aposentada da rotina profissional, permanece ativa institucionalmente.

Quando fala sobre legado, porém, não menciona cargos. Fala das netas.

Conta com carinho que elas cresceram ouvindo falar do Sindcont-SP, acompanhando alguns eventos e reconhecendo a importância que aquele espaço possui na vida da avó.

Também fala dos profissionais mais jovens que chegam à entidade.

No final da entrevista, talvez sem perceber, Ana oferece uma das melhores definições de sua maneira de participar da vida institucional:

"Eu desejo muito mais para a pessoa que está chegando."

Ela conta que, quando percebe alguém novo em um evento, procura apresentar pessoas, explicar quem é quem e compartilhar informações que possam ajudar.

É uma atitude aparentemente pequena, mas que nasce de uma experiência muito concreta. Ana sabe o que significa começar sem ter todas as respostas. Sabe também quanto uma orientação, uma conversa ou um encontro podem mudar uma trajetória.

Foi assim que muitas portas se abriram para ela.

E é assim que hoje procura abrir





portas para os outros.

Aos 74 anos, Ana Maria Costa olha para uma Contabilidade completamente diferente daquela em que começou. As máquinas desapareceram, os processos se digitalizaram e agora a Inteligência Artificial ocupa o centro das discussões sobre o futuro profissional.

Ela não vê nisso o fim da profissão.

Ao contrário.

Para Ana, ferramentas mudam. A capacidade de compreender a lógica contábil, interpretar resultados e continuar aprendendo permanece essencial.

Talvez seja essa a linha que une toda a sua história.

Da jovem fascinada por Matemática à contadora. Da profissional que buscava respostas sozinha à mulher que encontrou nas entidades um espaço de troca. Da participante tímida à dirigente que hoje faz questão de acolher quem chega.

Entre débitos e créditos, Ana descobriu que uma carreira também é feita de pessoas.

E talvez seja justamente esse o saldo que ela mais deseja deixar.





BENEFÍCIO EXCLUSIVO
PARA ASSOCIADOS SINDCONT-SP

SESC BERTIOGA

mais lazer para você e sua família!

Associados do Sindcont-SP têm acesso ao benefício de hospedagem no Centro de Férias Sesc Bertioga, por meio da Fecontesp.

Aproveite essa oportunidade e programe seus dias de descanso!

107 anos

SINDCONT-SP
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO
"Inteligência em Ação, Ideias que Transformam"

Vagas sujeitas à disponibilidade e aos critérios de seleção.
relacionamento2@sindcontsp.org.br

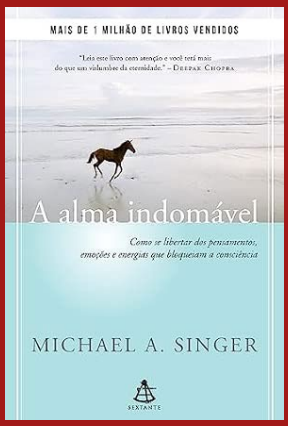


São Paulo para aproveitar, descobrir e se conectar

Entre conhecimento, cultura e descanso, setembro também é um convite para aproveitar experiências fora da rotina profissional. E o associado Sindcont-SP pode encontrar oportunidades que vão muito além da agenda de cursos e eventos da entidade.



PARA LER



A Alma Indomável

Michael A. Singer · Editora Sextante

Com linguagem acessível, o livro apresenta práticas para estabelecer uma conexão mais profunda consigo mesmo e assumir a responsabilidade pelas próprias escolhas — até chegar a um estado em que a tranquilidade não dependa mais das circunstâncias externas.

Por que indicamos: novembro e dezembro concentram fechamento de exercício, 13º salário, adequação à nova jornada e a virada da Reforma Tributária. É o período em que a voz da cabeça fala mais alto. Uma leitura sobre como não ser governado por ela chega na hora certa.



PARA ASSISTIR

Suits

Nove temporadas · 2011–2019 · Disponível na Netflix, no Amazon Prime Video e no Universal+

Mike Ross tem memória fotográfica, abandonou a faculdade e nunca cursou Direito. Por acaso, torna-se assistente de Harvey Specter, um dos advogados mais afiados de Nova York. Juntos formam uma dupla imbatível — sustentada por um segredo que pode derrubar os dois.

Mas o que fez de Suits um fenômeno tardio no streaming, a ponto de superar The Office como a série mais assistida desde o início das medições da Nielsen, não foram os tribunais. Diferentemente de outras produções do gênero, a série quase não vai a júri. Ela se passa dentro do escritório: nas negociações, nas disputas por sociedade, na pressão por resultado, na relação entre sócio e assistente, na gestão de clientes difíceis.

Por que indicamos: visualize o escritório contábil e muita coisa se reconhece. A conversa com o cliente que não aceita o que a lei determina. O profissional jovem que chega querendo provar valor. A disputa entre o trabalho técnico e a conta que precisa fechar. A sociedade que exige mais do que competência. Quem passou por um escritório — contábil ou de advocacia — vai reconhecer cenas que já viveu.

107 anos

SINDCONT-SP

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO

"Inteligência em Ação, Ideias que Transformam"

Clique aqui e acesse

www.sindcontsp.org.br

para se informar de tudo que acontece no mundo da contabilidade e notícias em geral.