RELATÓRIO DE **TRANSPARÊNCIA**

EXERCÍCIO 2021

CARMO & CERQUEIRA

ÍNDICE

02
SOBRE A EMPRESA

03
MODELO DE GOVERNANCE

04
RELAÇÕES COM A REDE

05
SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

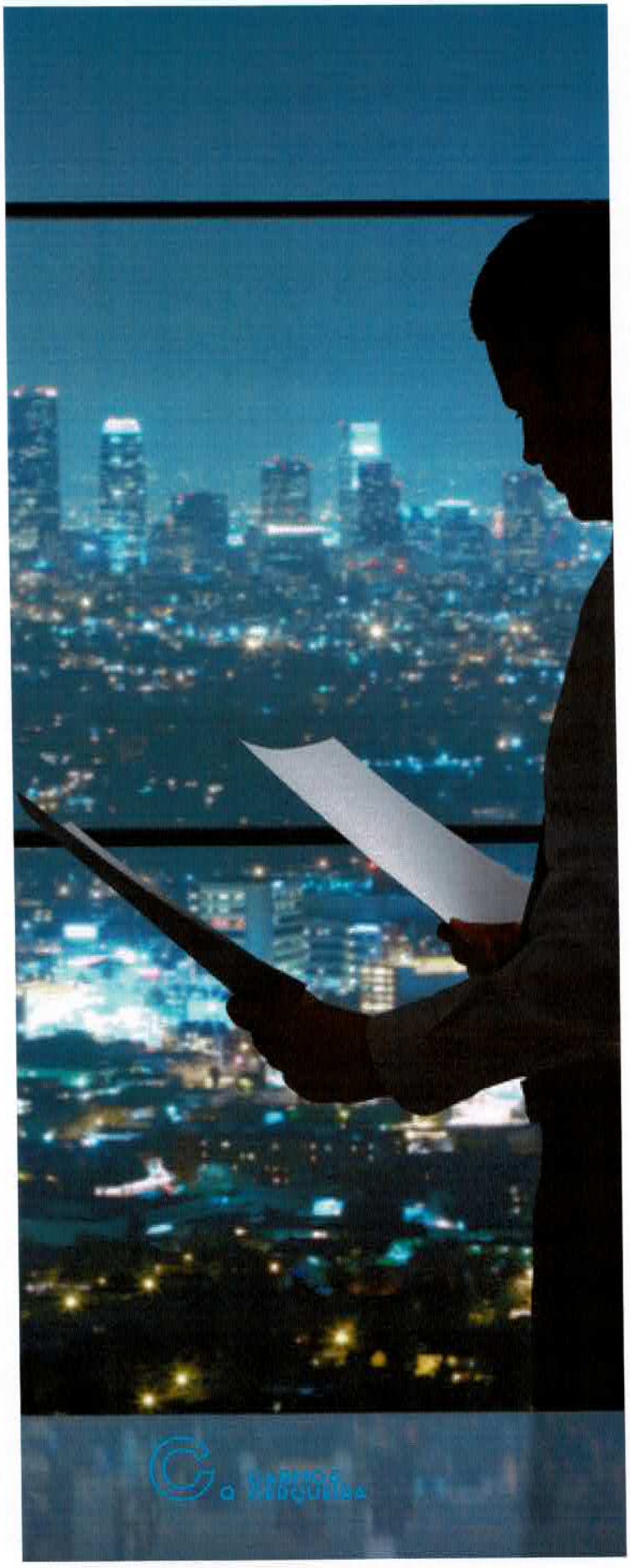
06
POLÍTICAS DE INDEPENDÊNCIA

08
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

12
BASE DE REMUNERAÇÃO DOS SÓCIOS

13
INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

CARMO & CERQUEIRA



SOBRE A EMPRESA

A Carmo & Cerqueira, adiante designada por **C.**, tem como principal objetivo que os seus trabalhos sejam um reflexo dos padrões de excelência instituídos pela firma, sendo esta a única forma de assegurar a sua notoriedade e sustentabilidade para futuro.

Procuramos incutir nos nossos colaboradores uma cultura de enfoque na satisfação do cliente, tendo sempre uma base sólida assente nas premissas que garantem a credibilidade social do Revisor Oficial de Contas, nomeadamente:

- Independência;
- Competência técnica; e
- Integridade.

Em nenhum momento, podem ser descurados os padrões de independência e competências técnicas exigidas na prossecução da atividade de auditoria.

Acreditamos que apenas respeitando estas premissas, alcançaremos a sustentabilidade pelo reconhecimento público do valor acrescentado e da integridade da firma junto dos seus clientes.

MODELO DE GOVERNANCE

Sociedade constituída em 2006, no contexto regulatório do Decreto-Lei nº 487/99, de 16 de novembro, anteriormente designada por Moreira & Nadais, SROC, Lda.

Em 27 de outubro de 2013, deu-se a transferência da sociedade para os atuais detentores, passando a denominar-se de Carmo & Cerqueira, SROC, Lda., com o número 202 de registo na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, tendo a filosofia de organização e gestão sido alterada, a partir dessa data.

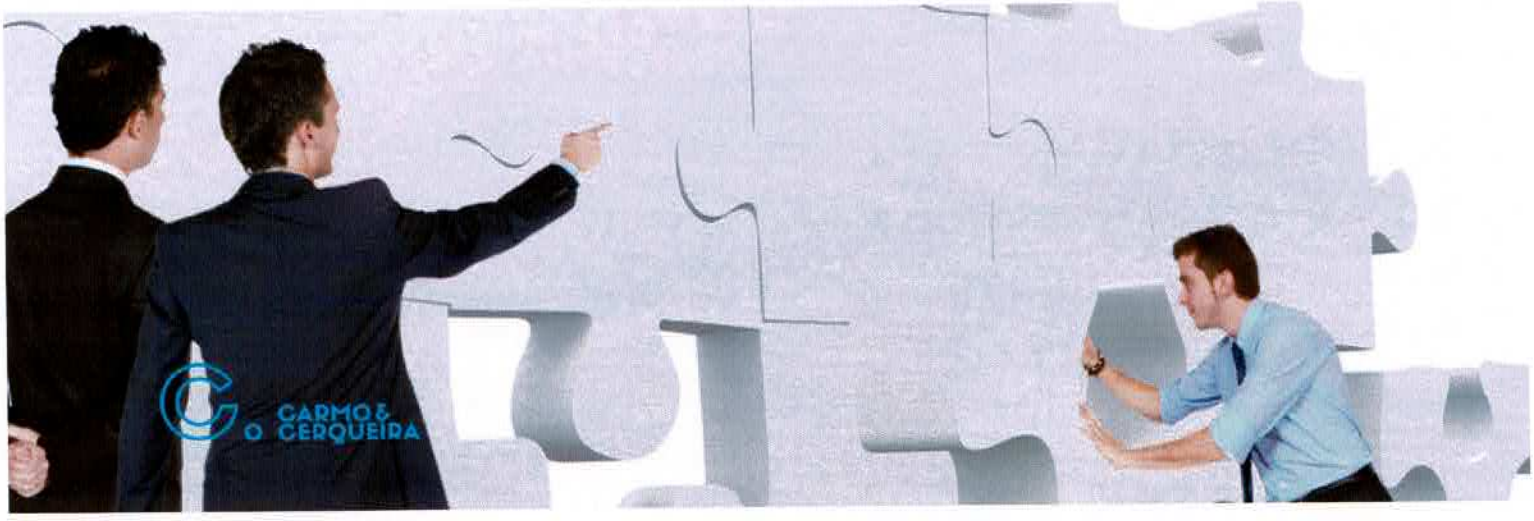
Desde 2013, tem vindo a aumentar o seu número de parceiros, bem como dos seus profissionais dedicados ao exercício das funções legalmente permitidas e/ou atribuídas aos revisores oficiais de contas e a consultoria em matérias para as quais as habilitações impostas para o desempenho da profissão de revisor oficial de contas são indicadas.

A **C.**, para além de ter a sua sede em Vila Nova de Gaia, na Rua 28 de Janeiro, nº 350, Candal Park - Fração C-01, conta também com um escritório em Lisboa, de modo a estar mais próxima dos seus parceiros do sul. Mas a intervenção da **C.** não se limita ao continente, nem tão pouco ao mercado nacional, dispondo hoje de clientes tanto nos Açores e na Madeira, como também em mercados emergentes tais como Angola, Moçambique e Marrocos.

Em 31 de Dezembro de 2021, o capital social da **C.** ascendia a 14 mil euros, sendo este distribuido da seguinte forma:

Sócios ROC:

- José Davide Teixeira Cerqueira - ROC Nº 1586 - Com 45% da sociedade; e
- José Manuel Carvalho Dinis Carmo - ROC Nº1599 - Com 55% da sociedade.

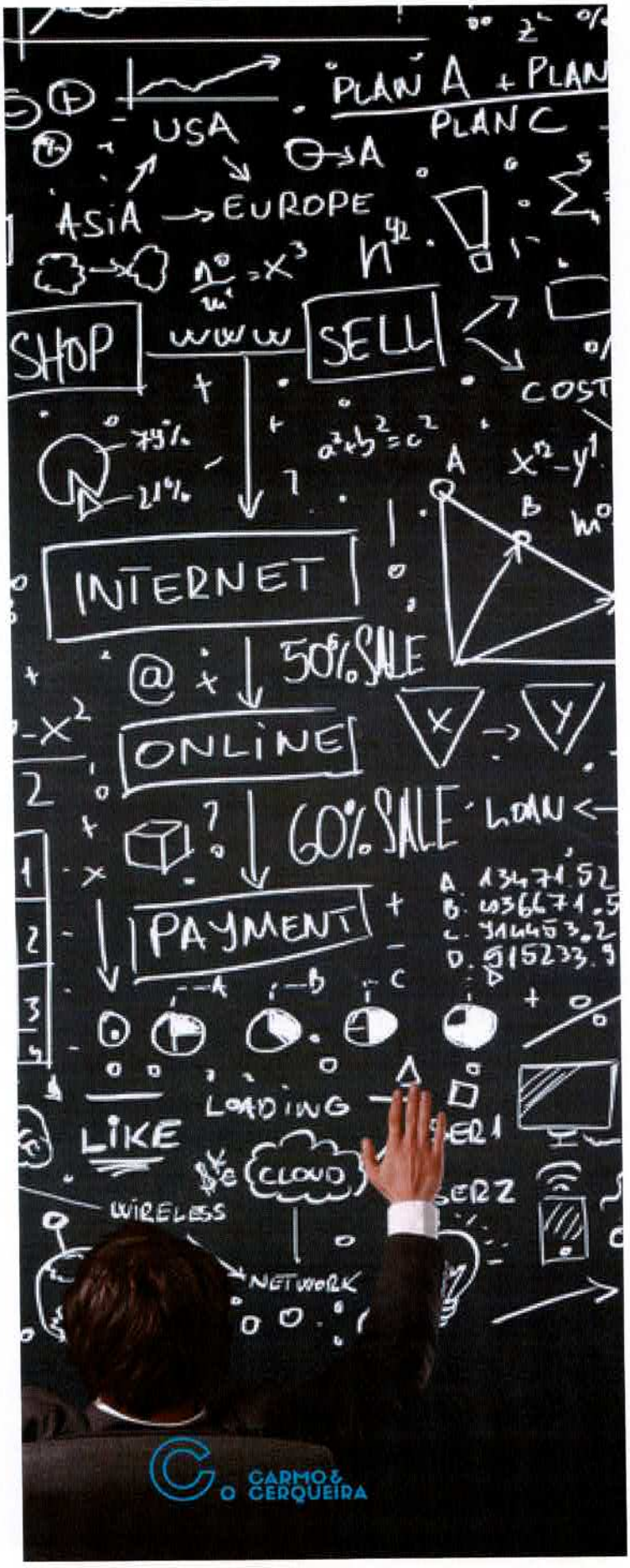


RELAÇÕES COM A REDE

A **C.** atua como uma entidade independente e dispõe de dois escritórios em Portugal Continental, com os seguintes endereços:

- Rua 28 de Janeiro, nº 350, Candal Park - Fração C - 01, 4400-335 Vila Nova de Gaia;
- Av. Eng. Duarte Pacheco, Edifício Amoreiras, Torre 1, 15º Andar, Sala 2, 1070 - 101 Lisboa

Contudo, é no escritório de Vila Nova de Gaia que a **C.** está sediada e onde está concentrada a maior parte da atividade da empresa.



SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

A responsabilidade de liderança em relação à qualidade da firma, faz-se satisfazendo um dos elementos base do sistema de controlo de qualidade consagrados nos nº 18 e 19 da ISQC1.

Responsável pela implementação: José Carmo

Responsável pela monitorização: José Cerqueira

A associação deste processo a um movimento circular fechado encerra em si o sentido do próprio sistema interno de controlo de qualidade, refletindo a necessidade de um esforço constante de adequação das políticas e procedimentos inerentes à atuação da sociedade e aos padrões de qualidade prosseguidos.

A fim de assegurar a devida implementação e monitorização da estratégia de controlo de qualidade definida, semanalmente são realizadas reuniões de planeamento dos trabalhos onde são discutidos e definidos os procedimentos a adotar nesses mesmos trabalhos tendo por base a avaliação dos riscos identificados. Nestas reuniões, por norma, estão sempre presentes os dois sócios da firma.

Com periodicidade semestral, são realizadas avaliações aos colaboradores (que incluem autoavaliação e avaliação pelo superior hierárquico), nomeadamente ao seu desempenho nos vários trabalhos, sendo avaliado o seu desempenho na implementação e respeito pelos valores da firma.

POLÍTICAS DE INDEPENDÊNCIA

A **C.** tem por requisito primordial que sejam transmitidos, interiorizados e compreendidos, por todos os seus colaboradores, a informação consagrada tanto no Código de Ética da OROC, como no Código de Ética do International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), e na mais recente Diretiva 2006/43/CE de 17/05/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho , alterada pela Diretiva 2014/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16/04/2014 que reforçou os requisitos de independência previstos nos Estatutos da OROC.

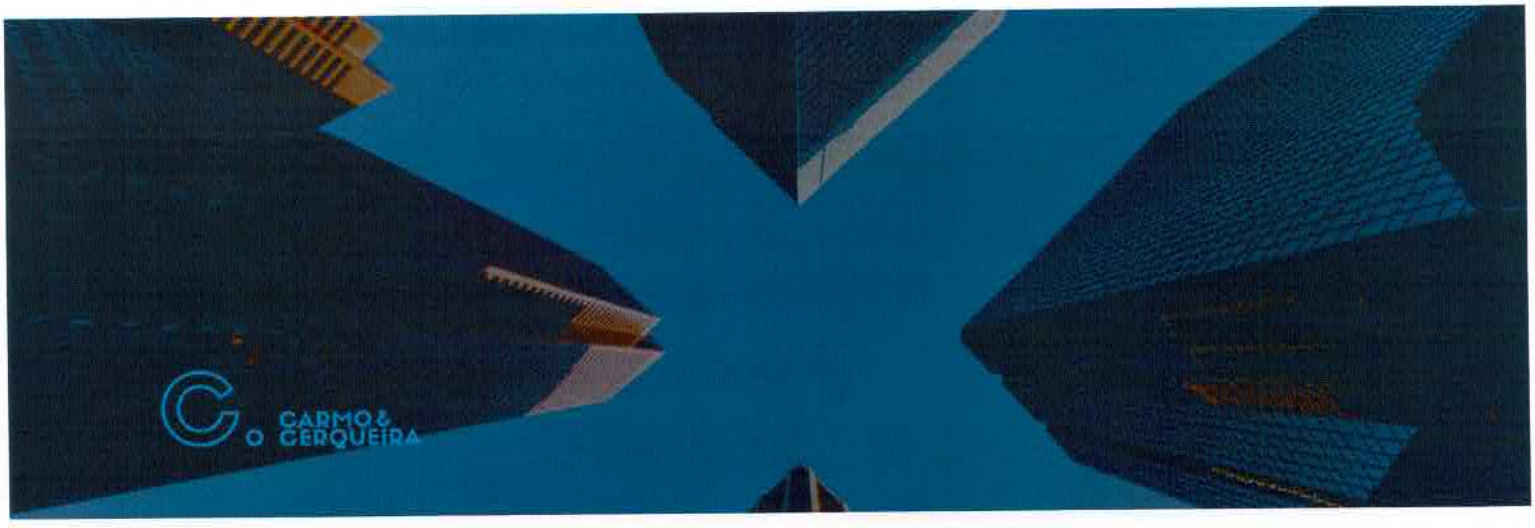
É nossa constante preocupação que todos os colaboradores dominem integralmente os códigos de ética e sejam capazes, autonomamente, de identificar situações que se traduzam em potenciais conflitos de interesse ou ameaças à independência, possibilitando dessa forma diagnosticar de imediato os riscos associados, para que, no seio da firma, sejam tempestivamente adotadas medidas de salvaguarda devidamente apropriadas.

As principais categorias de ameaças, com as quais consideramos que o auditor se depara, quotidianamente, são as seguintes:

· **Interesse Pessoal:** a ameaça de que um interesse financeiro ou qualquer outro interesse venha a influenciar de forma indevida o julgamento ou comportamento do auditor;

· **Auto Revisão:** a ameaça de que o auditor não avalie adequadamente os resultados de um julgamento ou de um serviço anteriormente efetuados por si próprio, pela firma em que se integra ou por entidades da rede, associação ou aliança a que pertence;

· **Representação:** a ameaça de que o auditor defenda a posição de um cliente, ao ponto de a sua objetividade poder vir a ficar comprometida;



POLÍTICAS DE INDEPENDÊNCIA

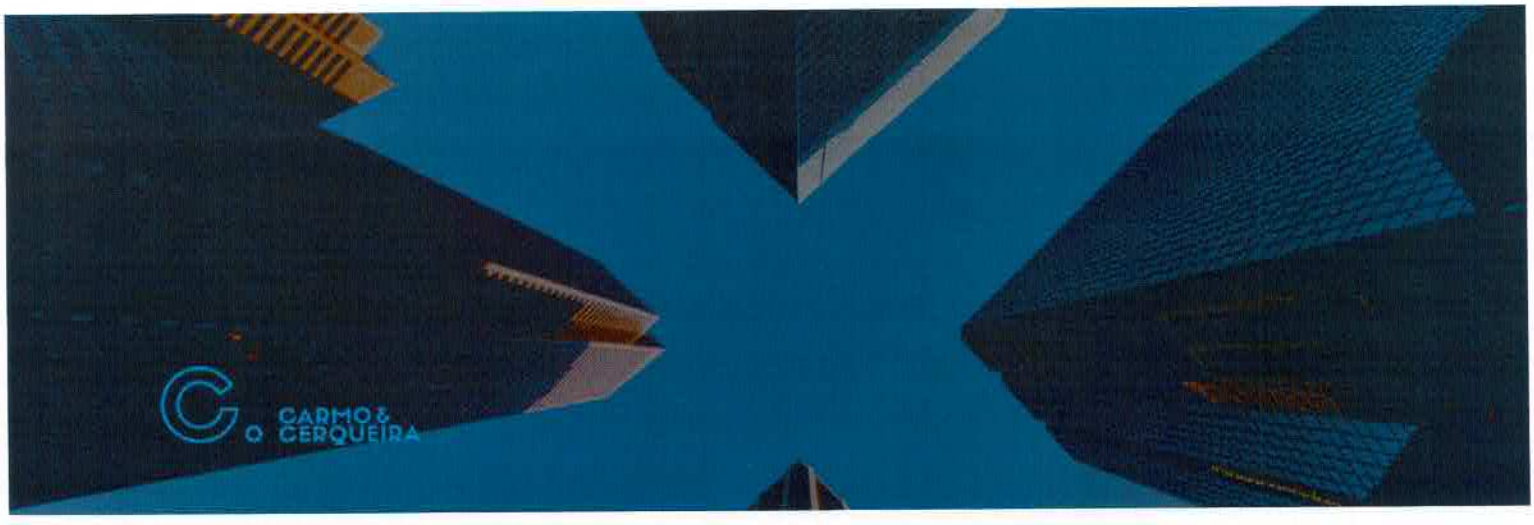
· **Familiaridade:** a ameaça de que, devido a um relacionamento íntimo ou prolongado com um cliente ou pessoa com cargo de responsabilidade no cliente, o auditor seja demasiado condescendente em relação aos seus interesses, ou demasiado acrítico em relação ao seu trabalho; e

· **Intimidação:** a ameaça de que o auditor seja dissuadido de atuar objetivamente devido a pressões reais ou veladas, incluindo tentativas para exercer influência indevida sobre si.

Assim, e em estreita ligação com a estratégia de comunicação interna da firma, estão implementados na **C.** procedimentos anuais de obtenção de declaração escrita de compromisso de independência, vulgo "Declaração de Independência" dos respetivos membros e colaboradores no desempenho da sua atividade profissional, em estreito cumprimento dos códigos de ética (nº 21 da ISQC1).

Sempre que é aceite um novo cliente, é efetuada a aferição da independência dos respetivos membros que integram a equipa, em relação a este novo cliente em particular, nomeadamente no caso de a sua aceitação não coincidir com a emissão do compromisso escrito, anteriormente referido.

Em consonância, na **C.** são assegurados mecanismos que permitem avaliar a integridade do potencial cliente, ou no caso de renegociação, do atual cliente; avaliar a existência de competências e recursos necessários à realização de trabalhos de auditoria; assim como a garantia do cumprimento dos requisitos éticos, designadamente no plano de independência.



POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Na **C.**, a exponencial máxima do trabalho relaciona-se com a motivação e gestão das expectativas dos nossos colaboradores. Desta forma, o vínculo estabelecido entre o binómio empresa e funcionário requer uma particular atenção.

Através da politica interna e dos procedimentos estabelecidos no Manual de Procedimentos, é de razoável apreensão que são concebidos todos os requisitos capazes de proporcionar a garantia de fiabilidade de que apresentamos um número suficiente de colaboradores, com capacidades, competências e compromisso com princípios éticos necessários aquando da execução dos trabalhados inerentes ao seu posto de trabalho e que possibilitem à firma a emissão de relatórios devidamente aprovados pelo nº 29 da ISQC1.

Seguidamente, é de entendimento da empresa a enunciação de aspetos relevantes ao nível dos Recursos Humanos, a saber:

- Organigrama Institucional;
- Repartição funcional;
- Contratação e progressão na carreira; e
- Desempenho profissional ao longo do semestre.

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

A política interna de progressão na carreira assume um cariz motivacional de grande importância numa estrutura organizativa.

Na **C.** procuramos sempre que os colaboradores tenham o pleno conhecimento da função que desempenham na organização, nomeadamente ao nível dos seus direitos, deveres e expectativas permitindo minimizar-se o risco de frustração das mesmas.

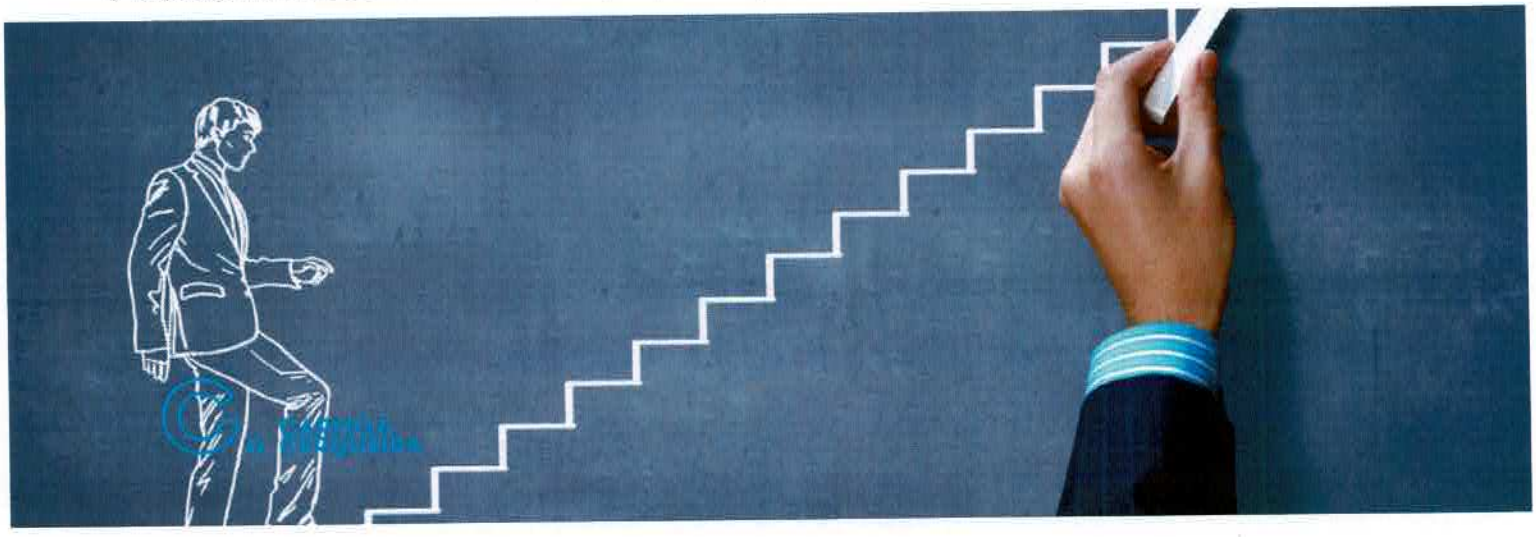
Consideramos que a política de avaliação interna é um contributo valioso na gestão de expectativas dos colaboradores e das estruturas de governação, permitindo a orientação das equipas de trabalho e dos colaboradores no cumprimento da missão e valores organizacionais, e proporcionando aos sócios a perceção das dificuldades, limitações ou visão de cada um dos colaboradores.

A metodologia de avaliação instituída assenta numa base semestral numa prévia autoavaliação face aos objetivos estabelecidos e posterior revisão e discussão com o superior hierárquico.

Anualmente, são estabelecidas metas e objetivos a atingir pelo colaborador e pela organização. As avaliações de desempenho da firma e do colaborador são efetuados semestralmente, face às metas definidas e objetivos a alcançar.

Na **C.** incentiva-se a formação continua, nomeadamente a realização de cursos de pós-graduação, mestrado e, naturalmente, o curso para integrar a profissão de Revisor Oficial de Contas, condição indispensável para aspirar ao estatuto de sócio da firma.

A política de contratação obedece sempre à avaliação prévia dos dois ROC's, sócios da firma, e respeita o requisito mínimo de licenciatura para qualquer função a assumir na empresa.



POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

A política interna da **C.**, estabelece desde logo a adequação de trabalhos entre os profissionais do quadro da empresa sendo possível verificar uma avaliação objetiva dos julgamentos e da opinião expressa dotada por parte de todos os colaboradores.

É de nosso entendimento esclarecer que todos os colaboradores apresentam uma voz ativa na empresa podendo expressar a devida opinião em reuniões periódicas ou assim que achar oportuno (nº 37 da ISQC1).

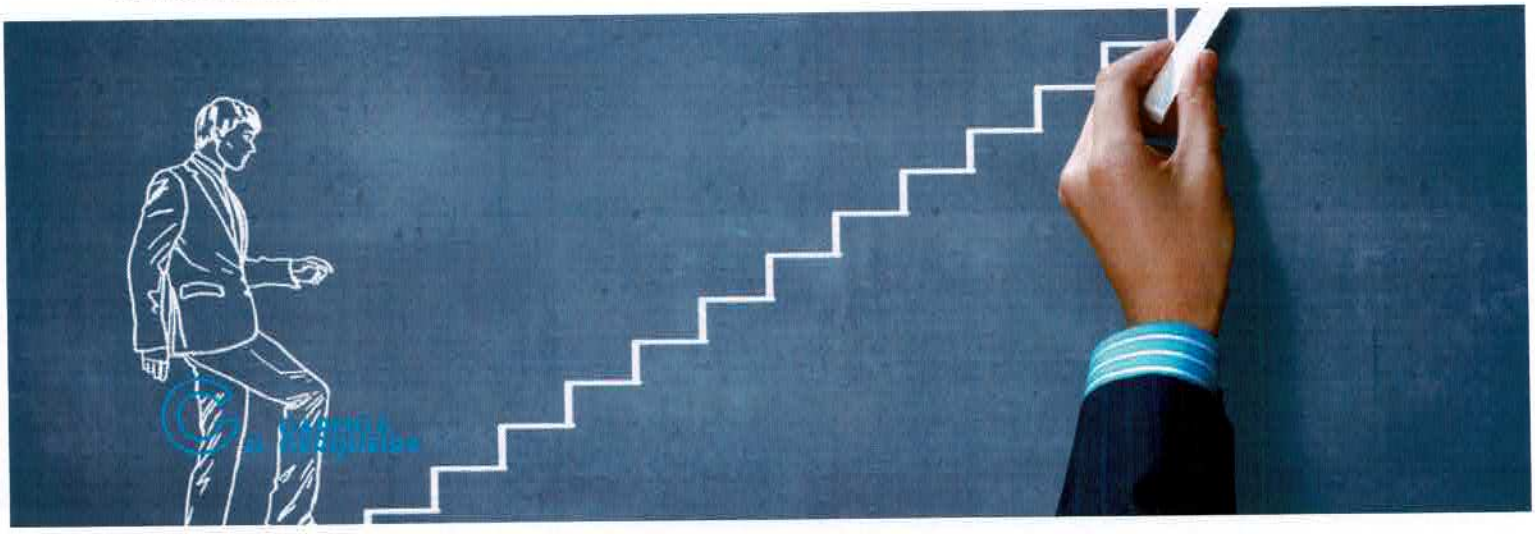
A fim de assegurar a devida implementação e monitorização da estratégia de controlo de qualidade definida, são estabelecidas inspeções periódicas de um conjunto de trabalhos selecionados que permitem deste modo assegurar a credibilidade e fiabilidade da informação gerida, interna e externamente, dentro da organização (nº 48 da ISQC1).
Assim, a monitorização da estratégia permite assegurar:

- A análise da legislação e regulamentos afetos à atividade profissional, de modo a promover a adaptação contínua do sistema capaz de responder às mudanças verificadas;

- A realização de verificações que comprovem o adequado funcionamento do sistema e o adequado cumprimento dos objetivos definidos;

- A realização de verificações que comprovem o adequado cumprimento das normas de auditoria em vigor.

No prisma mencionado, a **C.** desenvolve tarefas ao nível da verificação do Controlo Vertical, e do Controlo Horizontal.

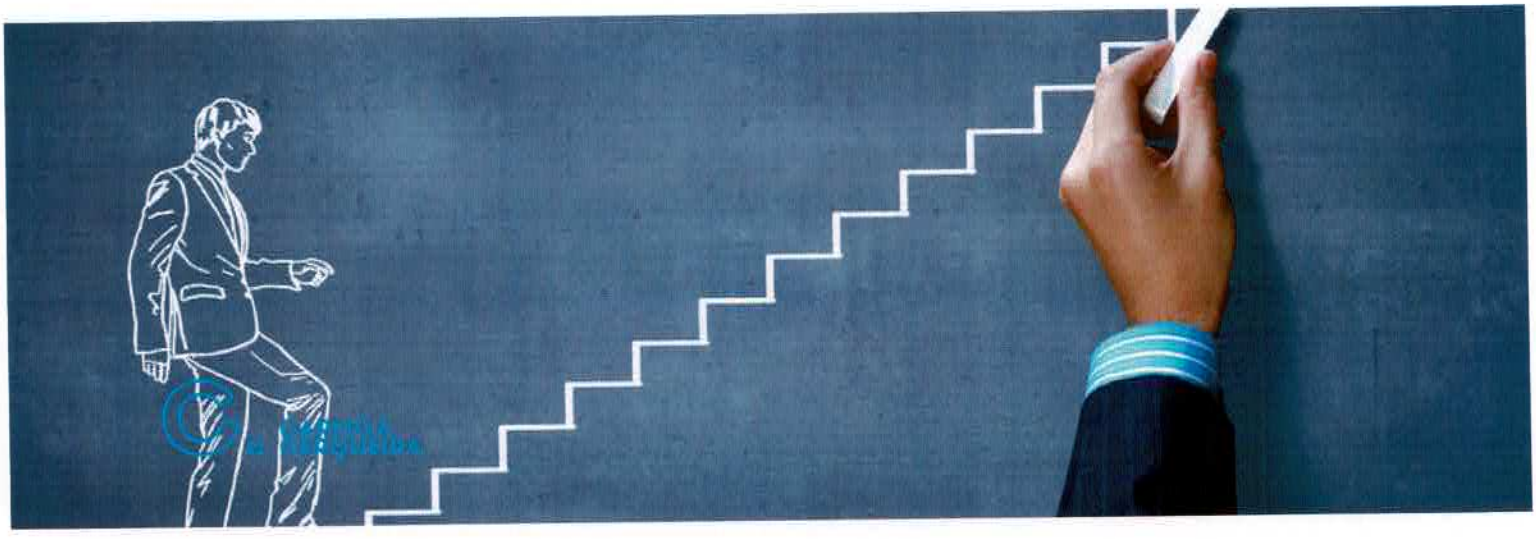


POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

No ponto do Controlo Horizontal, a **C.** realça a evidência da adequada implementação dos vários elementos do Manual do Controlo de Qualidade com ressalva da emissão de declarações de independência de sócios e de colaboradores (anteriormente referidas), de formulários de aceitação/retenção de clientes ou relativos ao recrutamento de colaboradores, assim como do cumprimento dos planos de formação aprovados por esta e respetivos comprovativos.

Verticalmente, o controlo estabelecido pela **C.** passa pela revisão de um Dossier, relativo a cada sócio, de modo a garantir que todas as entidades de Interesse Público e/ou outras entidades de maior complexidade, notoriedade, ou com riscos específicos sejam selecionadas. Do mesmo modo, a **C.** estabelece a verificação do adequado planeamento do vínculo laboral, da adequação dos recursos afetos à realização do mesmo, e a revisão por parte de um dos sócios pela obtenção da evidência da sua participação na revisão do planeamento, revisão e emissão do relatório.

O resultado da monitorização do sistema de controlo de qualidade é comunicado, semestralmente, aos sócios e demais colaboradores relevantes, nomeadamente a descrição das deficiências detetadas e das medidas tomadas para resolver ou corrigir essas deficiências (nº 53 da ISQC1).



BASE DE REMUNERAÇÃO DOS SÓCIOS

No que diz respeito ao modelo de remuneração dos sócios da sociedade, estes são remunerados através de uma remuneração mensal.

Contudo, os resultados contabilísticos da Sociedade, relativos ao exercício de cada ano, são transferidos para os sócios, na proporção de 50% cada.

Pelo que a Sociedade não acarreta com obrigações de IRC, uma vez que se encontra em situação de transparência fiscal. Assim sendo, apenas os sócios, com a imputação dos resultados da Sociedade, acarretam com obrigações em termos de IRS, exatamente na proporção de 50% cada.

INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

A informação financeira da **C.** apresentada infra refere-se aos exercícios findos em 31 de Dezembro de 2020 e 2021, respetivamente. Esta informação representa os proveitos, seguindo os princípios do Sistema de Normalização Contabilística (SNC).

488 k

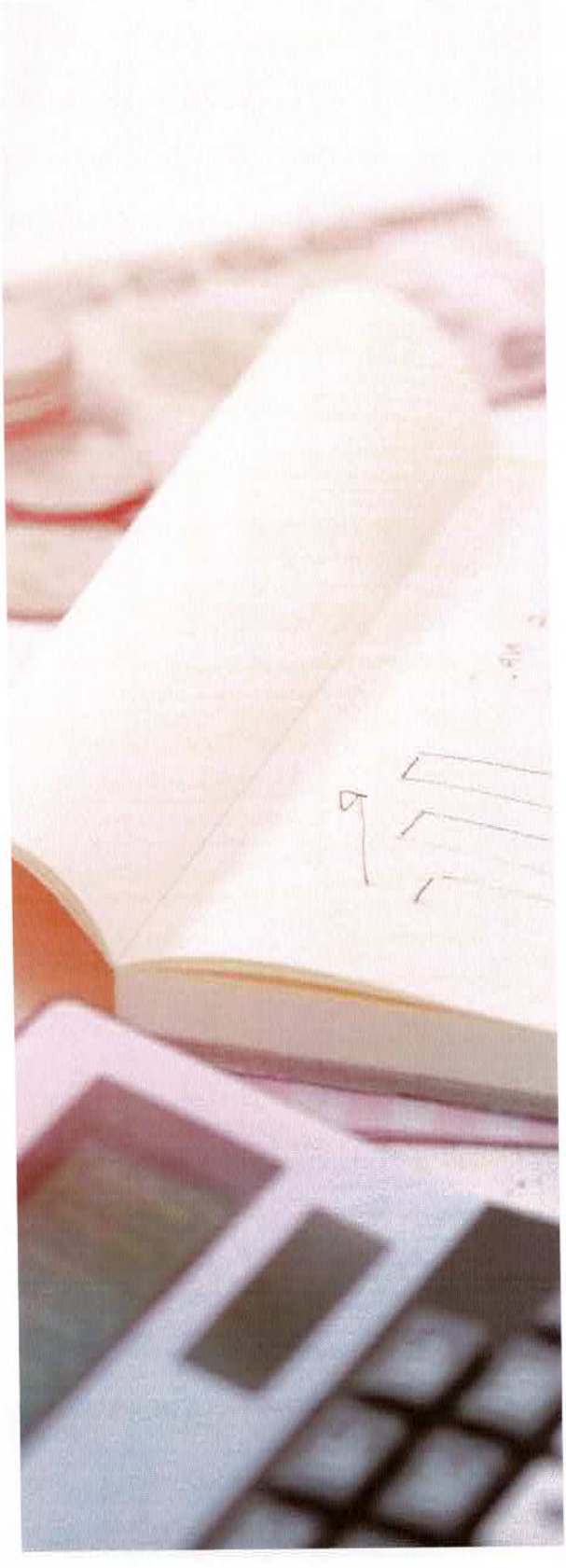
VOLUME DE NEGÓCIOS 2020

Valor que compreende prestação de serviços de Revisão Legal de Contas, Auditorias Contratuais e Consultoria Contabilística e Fiscal

684 k

VOLUME DE NEGÓCIOS 2021

Regista-se um aumento de, aproximadamente, 40% do volume de negócios, entre 2020 e 2021. Este aumento foi impulsionado por alguma recuperação depois de um ano de 2020 fortemente marcado pela pandemia do COVID-19.



"When it can't be done...

DO IT!"

RUA 28 DE JANEIRO, Nº350
CANDAL PARK, FRAÇÃO C-01,
4400-335 V.N. GAIA

LinkedIn
HTTPS://WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/CARMO-CERQUEIRA-SROC-LDA/

GERAL@CARMOECERQUEIRA.PT

TEL: 226 062 379