CORSI ASSOCIADOS

BOLETIM DO EMPRESÁRIO

JULHO 2021

Liderança Colaborativa

Gestão voltada à resultados e engajamento de seus colaboradores

POR NOSSOS CLIENTES A UMA, DUAS, TRÊS GERAÇÕES.

Somente um escritório que está no mercado contábil há 80 anos sabe o verdadeiro significado da palavra confiança. A Corsi & Associados comemora em 2019 essa grande jornada traçada com muita dedicação e trabalho de três gerações. Sempre se modernizando para atender seus clientes com eficiência e qualidade. Uma longa e gratificante história que merece ser celebrada.

CORSI ASSOCIADOS
ASSESSORIA & CONTABILIDADE

CORSI.COM.BR | RUA PEDRO ANTÔNIO PIERRO, 128 • SOUSAS • CAMPINAS, SP

4
6

Gestão Empresarial

Liderança Colaborativa

Gestão voltada à resultados e engajamento de seus colaboradores

7

Contabilidade Gerencial

Aplicações Financeiras

Aplicações financeiras de renda variável

8
9

Prática Trabalhista

Segurança e Saúde no Trabalho

Equipamento de Proteção Individual (EPI)

10
11

Inteligência Fiscal

SPED ECF

Apresentação da Escrituração Contábil e Fiscal

12
13

Direito Empresarial

Pacto de Permanência

Contrato de investimento em qualificação profissional

14
16

Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas

17

Legislação

Liderança Colaborativa

Gestão voltada à resultados e engajamento de seus colaboradores

A liderança sempre foi um dos elementos de maior destaque nas empresas que desejam contar com uma gestão voltada à resultados e engajamento de seus colaboradores, de maneira que seu papel conquistou relevância no campo do estudo e da prática do Management contemporâneo.

Com o advento de novos tempos, principalmente por conta do trabalho remoto decorrente da Covid-19 e da intensificação dos processos de transformação digital, além das mudanças no mercado de trabalho e no perfil dos profissionais, a Liderança ganhou relevância ainda mais estratégica, fundamental para tudo, com especial destaque à motivação, engajamento e retenção de talentos na linha do que apregoa o mindset "People First", de colocar as pessoas, sempre, em primeiro lugar - conceito este apresentado pela Pulses, que é uma startup de soluções de clima organizacional, engajamento e performance, configurada por meio de uma plataforma online de people analytics que ajuda a entender os fatores que impactam o engajamento e a experiência dos colaboradores para transformar sua empresa em lugar melhor e mais produtivo para se trabalhar.

Desta forma, é preciso compreender que se antes a Liderança já era importante recurso estratégico e um diferencial competitivo na gestão, agora ela demanda atenção maior para empresas que desejam manter seus níveis de competitividade e proporcionar à equipe condições de entregas mais assertivas e integração ao negócio da empresa, ofertando aos colaboradores condições práticas, de segurança psicológica e bem-estar, por exemplo, para que cada um, primeiramente no campo de sua individualidade, possa oferecer o seu melhor em termos de performance e entrega, com a perspectiva de que, quando integrado a uma parte maior, os resultados gerados à empresa sejam exponenciais.

Para tanto, as próprias Lideranças precisam ser patrocinadas pela alta direção da empresa, compreendidas em seu papel nos campos da execução e comunicação entre os planos macro e micro. Para tanto, devem, também, ser repensadas em formas de conceito e práticas de atuação, demandando, inclusive, uma nova postura por parte dos próprios líderes.

Das mudanças que marcaram o campo da Liderança, ultrapassando as barreiras da simples delegação de atividades, supervisão, acompanhamento e correção, ela, agora, ganha um caráter muito mais estratégico, de identificação de oportunidades e oferecimento de suporte para que as entregas ocorram de uma maneira muito mais próxima, envolvente, com uma nova dinâmica.

A condição e disposição de

topo

servir são fundamentais para esta revisão conceitual, de modo que um ponto de partida para tanto está no reconhecimento de que a Liderança precisa ter visão e conhecimento das competências, habilidades e atitudes dos integrantes de cada equipe, seus pontos fortes e oportunidades de melhoria. A observação e escuta ativa são fundamentais para tanto, compreendendo que cada equipe, por exemplo, tem o seu tempo de adequação ao novo, respeitando-se suas particularidades.

É sob este contexto que se articulam as bases da Liderança Colaborativa, por meio da qual os líderes assumem papeis de aprendizagem e promoção de transformações num modelo de gestão contemporânea cada vez mais transparente, inspirador e cooperativo, principalmente pelos padrões demandados pelo ESG, cuja sigla corresponde, no inglês, a Environmental (Ambiental), Social (Social) e Governance (Governança), articulando as questões práticas de sua tradução (social, ambiental e de governança corporativa) no modelo de negócios da empresa.

Neste contexto da transposição para modelos de Lideranças Colaborativas, vale considerar o destaque de Analisa de Medeiros Brum (2017), de que liderar é colaborar, remetendo, para tanto, outras publicações que colocam o líder como um servidor, bem na proximidade do colaborador, destacando trabalhos de James C. Hunter e Robert Greenleaf, além de exemplos práticos de líderes com tais características, como Mahatma Gandhi, Martin Luther king Jr. e Nelson Mandela.

Outras ideias apontadas por Brum (2017) são interessantes para melhor compreensão desta definição para Líder Colaborativo, transcritas, abaixo, na íntegra:

- "Líder colaborativo é aquele que "levanta a bola para a sua equipe bater, que participa, que contribui e que coloca a sua opinião, mas que não entrega o trabalho pronto, o que impediria o crescimento e o desenvolvimento das pessoas";

- "Líder colaborativo é aquele que acredita no trabalho de sua equipe, deixando-a fazer e contribuindo quando necessário";

- "Líder colaborativo é alguém com quem a equipe pode contar".

Tratar de Liderança Colaborativa é consequência do processo de humanização das empresas, tendo em vista que isto somente ocorrerá quando as Lideranças estiverem à disposição dos funcionários e serem colaborativas.

Para melhor compreensão das características da articulação desta Liderança Colaborativa no espaço humanizado das empresas, Lucélia de Souza Carlos (2020) apresenta conceitos importantes para contextualização na discussão em destaque, transcritos abaixo, na íntegra:

"O líder colaborativo pensa primeiramente no ambiente: Seu primeiro desafio é criar um ambiente participativo, em que as pessoas sintam-se engajadas e desafiadas, pois desta forma, ele descentraliza o poder, as pessoas trabalham em rede e consequentemente conseguem ampliar sua competência de visão sistêmica para com o negócio".

"É fundamental e de extrema relevância que se conheça todos os liderados, ou melhor, seus colegas: Como o líder vai auxiliar um colaborador, se ele não tem conhecimento sobre aquela pessoa? Um dos princípios da colaboração, é que os líderes tenham atenção plena voltada para as pessoas, e não mais para processos".

"Outro ponto importante é a escuta ativa: O líder prioriza a comunicação, e ela é uma via de mão dupla. O feedback torna-se uma ferramenta de desenvolvimento usada não apenas em questões esporádicas, como em avaliações de desempenho, por exemplo. Mas sim, nas demandas diárias. Os liderados também o utilizam sem receios, para trazerem suas percepções acerca de tudo que engloba o desenvolvimento daquele líder. Não há entrelinhas, tudo envolve transparência e maturidade de ambas as partes."

"Ainda na comunicação: o discurso não diverge da prática: Líderes colaborativos tem uma comunicação transparente que infunde confiança, credibilidade, segurança e com isso, auxilia no alcance dos resultados organizacionais".

"A empatia faz parte da essência da colaboração: Se eu olho para uma pessoa e não enxergo o todo, e sim, apenas o profissional, estou cometendo um erro grotesco, daqueles que fazíamos lá nos anos 2000, quando se dizia: "ao entrar na empresa, deixa a mochila com os problemas na porta, e só volte a pegá-la, quando bater o ponto para ir embora". Não somos vários personagens, mas um só ser. Isso caiu por terra. E as lideranças que conseguem diferenciar empatia, de paternalismo, estão revolucionando as relações organizacionais. Porquê quando alguém é visto como um ser humano e não um número, ou uma matrícula, a pessoa constata propósito, significado. E a partir daí, ela passa a vestir a camisa. Esse jargão corporativo lá da década de 90, esse sim, ainda cabe bem, se utilizado com perspicácia!"

"Foco no resultado: Exímio estrategista, contudo para elaborá-la, precisa ouvir opiniões, fazer brainstormings, desenvolver soluções a muitas mãos. Quanto mais ideias, melhor. Contando que o foco e

topo

meta sejam alcançados."

Para a Pulses, um dos principais papeis do Líder é criar senso de confiança com sua equipe. Tal Senso de confiança, segundo pesquisa apresentada pelo Edelman Trust Barometer (2020), citado pela Pulses, desdobra-se nestes pontos:

• na competência de fazer as coisas de maneira correta e bem feita;

• na ética da honestidade, justiça e coerência com o propósito;

• na voz que confere a possibilidade das pessoas terem a chance de participar das coisas.

Em momentos de trabalho remoto, com home-office, por conta da Covid-19, as Lideranças devem considerar muito mais as entregas do que a carga horária de trabalho cumprida.

Ganha destaque, portanto, o Alinhamento 1:1, que corresponde a um ritual de Liderança criado pela Pulses, configurando-se como um momento de priorização, alinhamento e direcionamento.

De acordo com o Alinhamento 1:1, a Liderança pode utilizar o conceito de Check-in Semanal para assegurar que as entregas importantes ocorram no prazo e promovam engajamento na execução das metas.

Na prática, o líder, como complemento desta reflexão, deve estabelecer uma conversa com os integrantes de sua equipe e estabelecer questões sobre quais são as prioridades da semana, de maneira que líder e liderados tenham condições de alinhar as prioridades do trabalho, anotar os principais pontos da conversa, estabelecer metas e prazos.

Durante a metade da semana, de acordo com as referências deste método da Pulses, pode-se realizar uma outra reunião de follow-up para acompanhamento das atividades, de maneira que, no final da semana, seja estabelecido um Check-out para revisão de metas definidas na reunião de Check-in, abrindo, inclusive, na pauta, um espaço para discussão de aspectos sobre bem-estar, dificuldades e problemas identificados.

Ainda de acordo com Brum (2017), a Liderança Colaborativa pode ser compreendida pela combinação dos seguintes elementos, representados nesta equação, detalhados na sequência, conforme referências adaptadas da própria autora:

LIDERANÇA COLABORATIVA

=

VISÃO

+

COMUNICAÇÃO

+

EXECUÇÃO CONJUNTA

A Visão ganha destaque pelo motivo do líder colaborativo demandar conhecer, de maneira bem clara e objetiva, o que a empresa representa, seus planos e metas a alcançar, tendo em vista o fato de caber a ele apontar para onde a equipe deve seguir, dentro de planos maiores.

Quanto à Comunicação, que está posicionada estrategicamente entre a Visão e Execução, ela é de responsabilidade do líder colaborativo, não apenas por informar sobre objetivos e estratégia da empresa, mas, sim, por ser relevante para se comunicar com a equipe de forma permanente e dinâmica, para que, sob sua referência, seja possível a articulação de sua execução.

Por fim, é no momento da Execução que se trabalha para que os objetivos sejam atingidos. É aqui que o líder colaborativo assume seu papel colaborativo e ativo, contribuindo para que os resultados sejam atingidos por meio da execução conjunta.

Não é tarefa fácil criar um espaço organizacional onde a Liderança Colaborativa possa se expandir nas empresas. No entanto, trata-se de algo necessário para aquelas que desejam se conectar com o contemporâneo e mostrar-se relevante num novo contexto corporativo que está desenhando-se.

O processo de humanização da empresa é um começo importante e estratégico para incorporações deste conceito de Liderança Colaborativa na dinâmica e nos novos modelos de gestão.

Saiba Mais

Para saber mais sobre o assunto desta matéria, apresentamos as fontes de consulta abaixo, com muitas delas utilizadas como referência nesta edição:

Carlos, L. S. 2020. Liderança colaborativa. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 06/06/21.

Blanchard, K. 2019. Liderança de Alto Nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho. Porto Alegre: Bookman.

Brum, A. M. 2017. Endomarketing estratégico: como transformar líderes em comunicadores e empregados em seguidores. São Paulo: Integrare.

Edelman Trust Barometer 2020 Update: Confiança e a pandemia de Covid-19. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 06/06/21.

Hall, L. M. 2018. Líder Colaborador Ativo. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Pulses. 2021. Gestão de pessoas em tempos de Coronavírus: um guia de boas práticas do home-office usando a Pulses. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 06/06/21.

topo

Aplicações Financeiras

Aplicações financeiras de renda variável

Renda variável é um termo genérico para denominar títulos cuja a remuneração não é discriminada previamente, como acontece com os de renda fixa. Os títulos ou aplicações de renda variável são aqueles em que a rentabilidade depende da oferta e da procura e varia de acordo com as condições momentâneas do mercado de capitais.

Eles são negociados em bolsas de valores, incluindo as bolsas de mercadorias e de futuros. As ações, o ouro, as commodities e os fundos de investimentos aplicam recursos nesse tipo de títulos, como fundo de ações, fundos multimercados com renda variável, fundos setoriais etc.

Classificação

Os investimentos em aplicações financeiras de renda variável devem ser classificados (artigo 179, I e II, da Lei nº 6.404, de 1976):

a) no Ativo Circulante entre as disponibilidades, no caso de aplicações em modalidades resgatáveis a qualquer momento, sem vinculação a prazo predeterminado; ou, como investimentos temporários, se resgatáveis em prazo determinado, cujo vencimento ocorrerá até o término do exercício social seguinte; e,

b) no Ativo não Circulante, no subgrupo Realizável a Longo Prazo, no caso de aplicações financeiras resgatáveis em prazo determinado, cujo vencimento ocorrerá após o término do exercício social seguinte.

Contabilização

Os lançamentos de transferência dos recursos para aplicação em renda variável, são efetuados a débito da aplicação correspondente, de acordo com a expectativa de resgate, e a crédito da conta Bancos Conta Movimento.

As aplicações em instrumentos financeiros, inclusive derivativos, e em direitos e títulos de créditos, classificados no Ativo Circulante ou no Ativo Não Circulante, no subgrupo Realizável a Longo Prazo, devem ser avaliados (artigo 183, I, da Lei 6.404, de 1976):

a) pelo seu valor justo, quando se tratar de aplicações destinadas à negociação ou disponíveis para venda; e,

b) pelo valor de custo de aquisição ou valor de emissão, atualizado conforme disposições legais ou contratuais, ajustado ao valor provável de realização, quanto este for inferior, no caso das demais aplicações e os direitos e títulos de crédito.

A despesa com a constituição da provisão referida na letra "b" é considerada não dedutível tanto para fins de determinação do lucro real como da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro (13, I, e 35 da Lei nº 9.249, de 1995).

Tributação

Os rendimentos decorrentes de aplicações financeira em fundos e clubes de investimento em ações são tributados no resgate das quotas, à alíquota de 15%. O imposto retido é compensável com o devido pela pessoa jurídica tributada pelo Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) com base no lucro real, presumido ou arbitrado, e deve ser registrado em conta do subgrupo de impostos a Recuperar, no Ativo Circulante.

Já no caso das pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional, o imposto retido na fonte não é compensável, devendo ser contabilizado como despesas.

Segurança e Saúde no Trabalho

Equipamento de Proteção Individual (EPI)

Entre os direitos sociais dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988, inclui a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança, e tem como contrapartida a obrigação precípua de o empregador adotar estruturas operacionais capazes de neutralizar ou, até mesmo, eliminar a ação dos agentes nocivos à saúde, bem como dos riscos existentes no ambiente do trabalho.

Entre as medidas impostas pela lei com a finalidade de prevenir os danos à saúde e à integridade física do trabalhador encontram-se os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), os quais devem ser fornecidos pelo empregador, sem qualquer ônus para os empregados (Norma Regulamentadora nº 6, NR 6, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 1978, com redação dada pela Portaria SIT/DSST nº 25, de 2001).

Conceito

Para fins de aplicação da NR 6, considera-se:

a) Equipamento de Proteção Individual (EPI), todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho;

b) Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), todo dispositivo ou produto cuja finalidade é proteger a integridade física ou a saúde da coletividade dos trabalhadores. Normalmente, são aplicados no ambiente de trabalho e, por vezes, dispensam até mesmo o uso do EPI pelos trabalhadores. São exemplos de EPC os extintores de incêndios, as máquinas para filtragem e renovação de ar, etc.;

c) Equipamento Conjugado de Proteção Individual (ECPI), todo aquele composto por vários dispositivos que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente, e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Fornecimento dos EPIs

É obrigação de a empresa fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho, ou de doenças profissionais e do trabalho; enquanto as medidas de proteção coletiva (EPC) estiverem sendo implantadas; e, para atender a situações de emergência.

Uso do EPI

Compete ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), ouvidos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade.

Nas empresas desobrigadas a construir o SESMT, cabe ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação

topo

de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, ouvidos o trabalhador designado para esta Comissão e os trabalhadores usuários.

Responsabilidades

O empregador é obrigado a:

a) adquirir o EPI adequado ao risco de cada atividade;

b) exigir o seu uso pelos trabalhadores;

c) fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST);

d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, a guarda e a conservação do equipamento;

e) substituir imediatamente o equipamento, quando danificado ou extraviado;

f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;

g) comunicar à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SERPT), do Ministério da Economia, qualquer irregularidade observada; e,

h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistemas eletrônico.

Os empregados são obrigados a:

a) usar o EPI, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;

b) responsabilizar-se por sua guarda e conservação;

c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,

d) comunicar as determinações do empregador sobre o uso adequado do EPI.

Certificado de Aprovação (CA)

O EPI só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação de CA da SEPRT. Para fins de comercialização, o CA concedido aos EPI terá validade:

a) de 5 anos, para aqueles equipamentos com laudos de ensaio que não tenham sua conformidade avaliada no âmbito do Sinmetro;

b) do prazo vinculado à avaliação da conformidade no âmbito do Sinmetro, quando for o caso.

O órgão nacional competente em matéria de SST, quando necessário e mediante justificativa, poderá estabelecer prazos diversos.

Informações necessárias

Todo EPI deverá apresentar em caracteres indeléveis e bem visíveis, o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA; ou, no caso de EPI importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA.

Na impossibilidade de cumprimento dessa determinação, o órgão nacional competente em matéria de SST poderá autorizar forma alternativa de gravação, a ser proposta pelo fabricante ou importador, devendo esta constar do CA.

A adaptação do EPI para uso de pessoa com deficiência feita pelo fabricante ou importador detentor do CA não invalida o certificado já emitido, sendo desnecessária a emissão de novo CA.

SPED ECF

Apresentação da Escrituração Contábil e Fiscal

A Escrituração Contábil Fiscal (ECF) será apresentada, por todas as pessoas jurídicas, inclusive as equiparadas, de forma centralizada pela matriz (Instrução Normativa RFB nº 2004, de 2021).

Estão dispensadas da apresentação da ECF, as pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional; os órgãos públicos, às autarquias e às fundações públicas; e, as pessoas jurídicas inativas, assim consideradas aquelas que não tenham qualquer atividade operacional, não operacional, patrimonial ou financeira, inclusive aplicação no mercado financeiro ou de capitais, durante todo o ano-calendário, as quais deverão cumprir as obrigações acessórias prevista na legislação específica.

Para as pessoas jurídicas que apuram o Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) pela sistemática do lucro real, a ECF é o Livro de Apuração do Lucro Real a que se refere o inciso I, do artigo 8º, do Decreto-Lei nº 1.598, de 1977.

No caso de pessoas jurídicas sócias ostensivas de Sociedade por Conta de Participação (SCP), a ECF deve ser transmitida separadamente para cada SCP, Além da transmissão da ECF da sócia ostensiva.

A pessoa jurídica deverá informar, na ECF, todas as operações que influenciem a composição da base de cálculo e o valor devido do IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), especialmente quanto:

a) à recuperação do plano de contas contábil e saldos das contas, para pessoas jurídicas obrigadas à entrega da Escrituração Contábil Digital (ECD) relativa ao mesmo período da ECF;

b) à recuperação de saldos finais da ECF do período imediatamente anterior, quando aplicável;

c) à associação das contas do plano de contas contábil recuperado da ECD com o plano de contas referencial, definido pela Coordenação-Geral de Fiscalização (Cofis) por meio de Ato Declaratório Executivo;

d) ao detalhamento dos ajustes do lucro líquido na apuração do lucro real, no Livro Eletrônico de Apuração do Lucro Real (e-Lalur), mediante tabela de adições e exclusões definida pela Cofis por meio de Ato Declaratório Executivo;

e) ao detalhamento dos ajustes da base de cálculo da CSLL, no Livro Eletrônico de Apuração da Base de Cálculo da CSLL (e-Lacs), mediante tabela de adições e exclusões definida pela Cofis por meio de Ato Declaratório Executivo;

f) aos registros de controle de todos os valores a excluir, adicionar ou compensar em exercícios subsequentes, inclusive prejuízo fiscal e base de cálculo negativa da CSLL;

g) aos registros, lançamentos e ajustes que forem necessários para a observância de preceitos da lei

topo

tributária relativos à determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL, quando não devam, por sua natureza exclusivamente fiscal, constar da escrituração comercial, ou sejam diferentes dos lançamentos dessa escrituração; e

h) à apresentação do Demonstrativo de Livro Caixa, a partir do ano-calendário de 2016, para as pessoas jurídicas optantes pela sistemática do lucro presumido que se utilizem da prerrogativa prevista no parágrafo único do art. 45 da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro 1995, e cuja receita bruta no ano seja superior a R$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais), ou proporcionalmente ao período a que se refere.

Prazo para apresentação

A ECF será transmitida anualmente ao Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) até o último dia útil do mês de julho do ano seguinte ao ano-calendário a que se refira a escrituração. O prazo para entrega da ECF será encerrado às 23h59min59s, horário de Brasília, do dia fixado para a entrega da escrituração.

Nos casos de extinção, cisão parcial, cisão total, fusão ou incorporação, a ECF deverá ser entregue pelas pessoas jurídicas extintas, cindidas, fusionadas, incorporadas e incorporadoras, observados os seguintes prazos:

a) se o evento ocorrer no período compreendido entre janeiro a abril, a ECF deve ser entregue até o último dia útil do mês de julho do mesmo ano; e,

b) se o evento ocorrer no período compreendido entre maio a dezembro, a ECF deve ser entregue até o último dia útil do 3º (terceiro) mês subsequente ao do evento.

A obrigatoriedade de entrega da ECF não se aplica à incorporadora nos casos em que as pessoas jurídicas, incorporadora e incorporada, estejam sob o mesmo controle societário desde o ano-calendário anterior ao do evento.

Assinatura digital

A ECF deverá ser assinada digitalmente a fim de garantir a autoria, a autenticidade, a integridade e a validade jurídica do documento digital.

Não apresentação da ECF

A não apresentação da ECF pelas pessoas jurídicas nos prazos fixados, ou a sua apresentação com incorreções ou omissões, acarretará a aplicação, ao infrator:

a) das multas previstas no artigo 8º-A do Decreto-Lei nº 1.598, de 1977, para as pessoas jurídicas que apuram o IRPJ pela sistemática do lucro real; e,

b) das multas previstas no artigo 12 da Lei nº 8.218, de 1991, para as demais pessoas jurídicas.

Na aplicação da multa a que se refere a letra "a", quando não houver lucro líquido, antes do IRPJ e da CSLL, no período de apuração a que se refere a escrituração, deverá ser utilizado o último lucro líquido informado, antes do IRPJ e da CSLL, atualizado pela taxa Selic até o termo final de encerramento do período a que se refere a escrituração.

Retificação da ECF

A retificação da ECF anteriormente entregue dar-se-á mediante apresentação de nova ECF, independentemente de autorização da autoridade administrativa. A ECF retificadora terá a mesma natureza da ECF retificada, substituindo-a integralmente para todos os fins e direitos, e passará a ser a escrituração ativa na base de dados do Sped.

Não será admitida retificação de ECF que tenha por objetivo mudança do regime de tributação, salvo para fins de adoção do lucro arbitrado, nos casos determinados pela legislação. Caso a ECF retificadora altere os saldos das contas da parte B do e-Lalur ou do e-Lacs, a pessoa jurídica deverá retificar as ECF dos anos-calendário posteriores, quando necessário para a adequação dos saldos.

A pessoa jurídica deverá entregar a ECF retificadora sempre que apresentar ECD substituta que altere contas ou saldos contábeis recuperados na ECF ativa na base de dados do Sped.

No caso de lançamentos extemporâneos em ECD que alterem a base de cálculo do IRPJ ou da CSLL declarados em ECF de ano-calendário anterior, a pessoa jurídica deverá efetuar o ajuste por meio de ECF retificadora relativa ao respectivo ano-calendário, mediante adições ou exclusões ao lucro líquido, ainda que a ECD recuperada na ECF retificada não tenha sido alterada.

A pessoa jurídica que entregar ECF retificadora que altere valores de apuração do IRPJ ou da CSLL informados em DCTF deverá apresentar DCTF retificadora elaborada com observância das normas específicas relativas a essa declaração.

topo

Pacto de Permanência

Contrato de investimento em qualificação profissional

Em virtude de já existir o vínculo empregatício, muitos empregadores tem interesse de investir na qualificação profissional de seus empregados, em vez de contratar outros trabalhadores. Da mesma forma, os empregados também têm interesse de se qualificar, pois a qualificação é uma forma de valorização profissional, e possibilita ascensão funcional.

No entanto, existe uma barreira legal. O empregador, quando precisa capacitar sua equipe, não tem a garantia suficiente de que seus empregados permanecerão na empresa o tempo necessário para compensar o investimento feito na capacitação. A legislação trabalhista brasileira não acompanhou tal evolução e este mecanismo de patrocínio de cursos de capacitação profissional de empregados com recursos da empresa não está regulamentado pelas leis brasileiras.

Com esse atraso na legislação em relação a outros países, as empresas podem deixar de qualificar seus empregados ou correr risco financiando estudos aos seus empregados sem a garantia de permanência do mesmo no quadro da empresa. Essa dúvida, por si só, cria um ambiente desfavorável à competitividade. Não apenas pelo medo de desperdiçar tempo e dinheiro, mas pela dificuldade de estabelecer compromisso entre as partes centrado em projeto de médio e longo prazo, necessário para colocar a empresa em melhor condição na disputa por mercado.

O acordo para esse tipo de investimento acaba acontecendo a partir da confiança mútua. Diferente de outros países, em que há legislação definida e prazos de permanência fixados. Já no Brasil, o empregado, em última instância, pode recorrer à Constituição Federal, que lhe garante o direito à liberdade e o princípio da livre iniciativa. Em síntese, nada pode impedi-lo de tomar a decisão de mudar de emprego, por exemplo, no momento em que bem entender. No entanto, há algumas alternativas para resolver esse problema sem que sejam violados esses direitos.

Para dizer que a situação corre sem controle, muitas empresas brasileiras têm recorrido às cláusulas especiais do contrato de trabalho, como a cláusula de permanência, segundo a qual, a empresa que concede ao empregado o custeio de especializações ou cursos de aperfeiçoamento técnico pode exigir, em contrapartida, que ele permaneça trabalhando durante um período que faça jus ao investimento.

Muito se questiona quanto à validade de uma cláusula no contrato de trabalho que prevê a permanência do empregado na empresa durante o período pré-estipulado. De comum acordo, empregador e empregado convencionam que durante este período não poderá ser rompido o contrato de trabalho por inciativa do empregado, sob pena de aplicação da multa contratual.

Esta cláusula é proposta por conta do grande investimento feito por parte do empregador, que, objetivando especializar o empregado, arca com as despesas de um curso, formando uma relação benéfica para ambas as partes.

Assim, no caso de o empregado romper o contrato dentro do limite temporal a que se obrigou, terá que pagar o montante correspondente às despesas suportadas pela

topo

empresa. Esse montante é proporcional ao tempo que falta para findar o respectivo contrato de trabalho.

Diversos doutrinadores entendem que é perfeitamente possível a estipulação de cláusula penal (artigos 410 a 412 do CPC), caso seja prevista no contrato de trabalho a cláusula de permanência e o empregado não cumprir a sua obrigação de permanecer no emprego.

O artigo 444 da CLT admite que tudo aquilo que não for proibido na relação de emprego, é permitido. Logo, a cláusula de permanência é perfeitamente válida, mesmo não existindo uma previsão legal, devendo ser observada sempre a anuência das partes no ato de formular o contrato de trabalho.

Quanto à possibilidade de se estipular a cláusula de permanência com base no artigo 444 da CLT, embora não esteja prevista em lei, não ofende nenhuma norma jurídica, logo, não há impedimento legal para o empregador pactuar com o empregado, cláusulas dessa natureza.

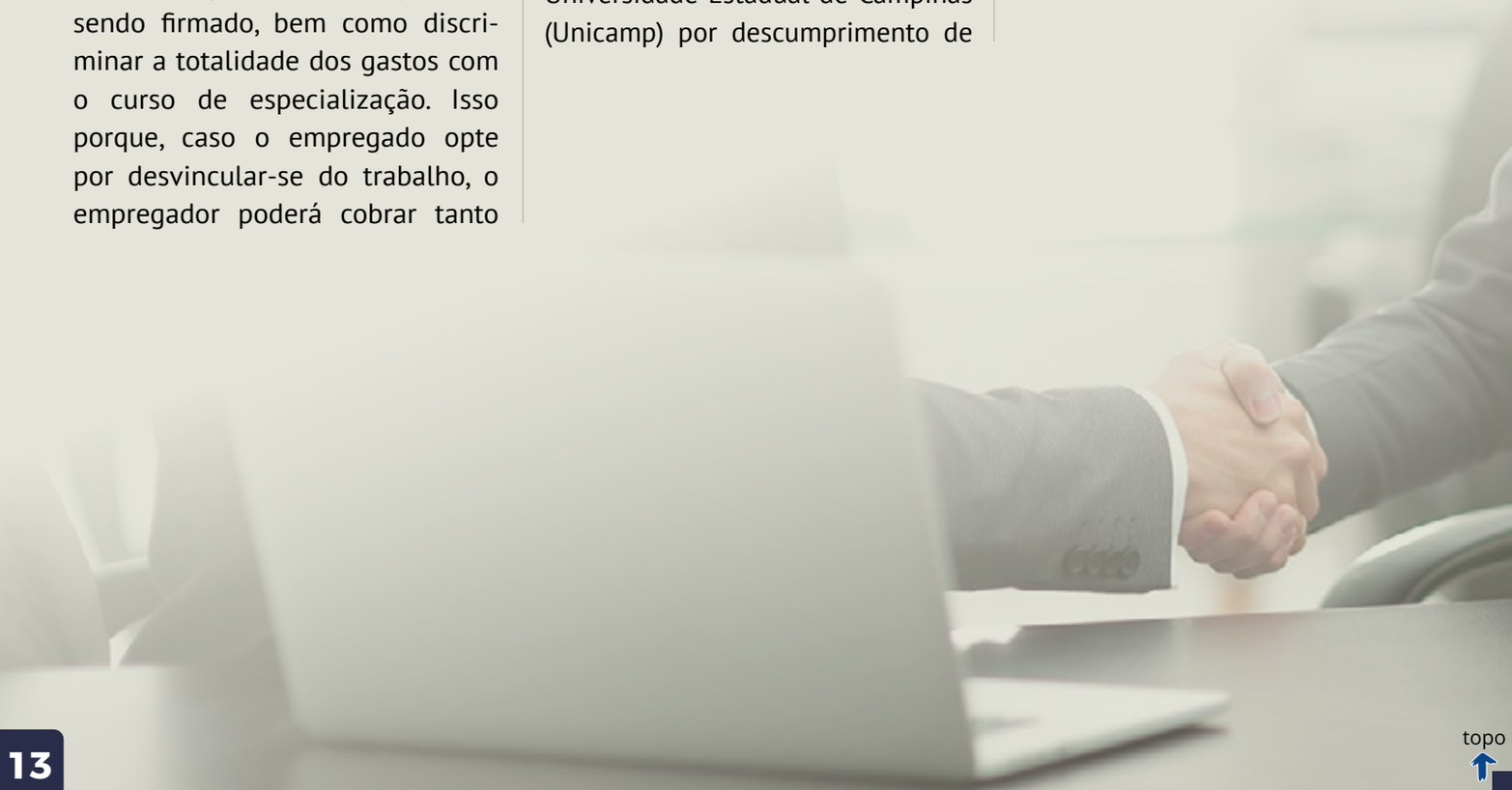
A empresa deve sempre estar atenta para informar ao empregado, de forma clara e objetiva, a peculiaridade do pacto laboral que está sendo firmado, bem como discriminar a totalidade dos gastos com o curso de especialização. Isso porque, caso o empregado opte por desvincular-se do trabalho, o empregador poderá cobrar tanto os gastos como a multa prevista no contrato de trabalho.

Além do questionamento da validade da cláusula de permanência, há também a discussão acerca da duração do período em que o funcionário estará vinculado à empresa por força contratual. Por não haver previsibilidade no ordenamento jurídico brasileiro, a solução é buscar nas experiências de outros países. Utilizando o Direito Comparado, há países como a Espanha, que preveem a cláusula de permanência em seu artigo 21, item 4 do Estatuto do Trabalhador, por um período máximo de dois anos. Outro país que prevê tal possibilidade é Portugal, em prazo não superior a três anos (artigo 137, alínea "d" do Código de Trabalho de Portugal de 2009).

Observando que outros países aceitam a estipulação de um prazo legal para a duração do vínculo empregatício, após gastos extraordinários do empregador com o seu empregado, o TRT da 15ª Região veio sedimentar a legalização dessa possibilidade com o julgamento do Recurso Ordinário, que deu ensejo ao Recurso de Revista nº 1258/2000-032-15-00.4, condenando um químico a indenizar a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) por descumprimento de compromisso firmado de permanência de três anos na instituição depois de fazer doutorado na Inglaterra, com despesas financiadas pela instituição. Por questões processuais, a Quinta Turma do TST não reexaminou a matéria, prevalecendo assim o julgado do TRT-15ª Região.

Em síntese, observa-se que, apesar de ser um assunto controvertido, algumas empresas já vêm aplicando a cláusula de permanência nos contratos de trabalho, quando o investimento se faz necessário, buscando a segurança jurídica, com base em julgados como o supramencionado, além do direito comparado e das teses doutrinárias.

A realidade é que muitas empresas têm grande interesse em investir nos seus colaboradores em vez de contratar terceiros. Assim, no caso de o trabalhador romper o contrato no âmbito do limite temporal a que se obrigou, terá que pagar o montante correspondente às despesas suportadas. Esse montante é proporcional ao tempo que faltava para findar o respectivo contrato de trabalho. Entende-se que a clausula não é apenas uma proteção da empresa e sim um mecanismo de proteção ao direito econômico.



DATA	OBRIGAÇÃO	FATO GERADOR	DOCUMENTO	CÓDIGO / OBSERVAÇÕES
05 SEGUNDA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	3º Decêndio. Junho/2021	DARF	Lei Nº 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	3º Decêndio. Junho/2021	DARF	
06 TERÇA	Pagamento dos Salários	Junho/2021	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
07 QUARTA	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).	Junho/2021	GFIP / SEFIP	MP nº 1.046/2021, prorrogou o recolhimento do FGTS das competências abril, maio, junho e julho/2021.
	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)	Junho/2021	Cadastro	
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Junho/2021	DAE	MP nº 1.046/2021, prorrogou o recolhimento do FGTS das competências abril, maio, junho e julho/2021.
	Pagamento do Salário do Empregado Doméstico	Junho/2021	Recibo	Lei Complementar nº 150/2015, art. 35.
09 SEXTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos da categoria profissional mais numerosa	Junho/2021	GPS/INSS	Lei nº 8.870/1994.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Junho/2021	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 - Lei nº 11.933/2009, art. 4º.
	Entrega do Comprovante de Juros sobre o Capital Próprio – PJ.	Junho/2021	Formulário	IN SRF nº 041/1998, art. 2º II.
14 QUARTA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	1º Decêndio. Julho/2021	DARF	Lei 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	1º Decêndio. Julho/2021	DARF	
	Entrega da EFD – Contribuições	Maio/2021	Declaração	IN RFB nº 1.252/2012, art. 7º.
15 QUINTA	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Junho/2021	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS/PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	2ª Quinzena Junho/2021	DARF	Lei nº 10.485/2002, art. 3º, § 5º, alterada p/ Lei nº 11196/2005, art. 42.
	Entrega da Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf)	Junho/2021	Declaração	IN RFB nº 1.701/2017, art. 3º.
	Entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).	Junho/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021,art. 10.
	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Junho/2021	GPS	Contribuinte Individual, facultativo e segurado especial.
	Pagamento da Previdência Social (INSS) – Opção recolhimento trimestral	2° Trimestre /2021	GPS	Contribuinte Individual, facultativo e segurado especial.
20 TERÇA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Junho/2021	GPS/INSS	Empresa ou equiparada.
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Junho/2021	DARF	Lei nº 11.196/2005, art. 70, I, "e", alterada p/ LC nº 150/2015.
	Pagamento da COFINS/PIS-Pasep – Entidades Financeiras e Equiparadas	Junho/2021	DARF 7897/4574	MP nº 2.158-35/2001, alterada pela Lei nº 11.933/2009, art. 1º.
	Pagamento da CSL/COFINS/PIS-Pasep - Retenção na Fonte	Junho/2021	DARF 5952	Lei nº 10.833/2003, art. 35, alterada p/ Lei nº 13.137/2015, art. 24.
	EFD – DF (contribuintes do IPI)	EFD-ICMS/IPI	SPED	IN RFB nº 1.685/2017, Art.12.
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL	Março/2021 1ª parcela/Única	DAS	Prorrogado, Resolução CGSN nº 158/2021
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL	Junho/2021	DAS	Resolução CGSN nº 158/2021
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS – Incorporações Imobiliárias – Regime Especial de Tributação (RET)	Junho/2021	DARF 4095	Lei nº 10.931/2004, art. 5º; e IN RFB nº 1.435/2013, art. 5º e 8º, § 2º.
	Pagamento IRPJ/CSL/PIS e Cofins – Incorporações Imobiliárias – Regime Especial de Tributação - PMCMV	Junho/2021	DARF 1068	Lei nº 10.931/2004, art. 5º; e IN RFB nº 1.435/2013, art. 5º e 8º, § 2º.
	Informe de Rendimentos Financeiros – PJ	2º Trimestre/2021	Informe	IN SRF nº 698/2006.

topo

21 QUARTA	DCTF – Mensal	Maio/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021, art. 9º.
23 SEXTA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	2º Decêndio. Julho/2021	DARF	Lei 11196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	2º Decêndio. Julho/2021	DARF	
	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Junho/2021	DARF	Lei nº 11.933/2009, art. 1º.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Junho/2021	DARF 5110	Cigarros 2402.90.00
			DARF 1097	Máquinas e aparelhos 84.29, 84.32 e 84.33
			DARF 1097	Tratores, veíc. e motocicletas 87.01, 87.02, 87.04, 87.05 e 87.11
			DARF 0676	Automóveis e chassis 87.03 e 87.06
			DARF 0668	Bebidas - Capítulo 22 TIPI
			DARF 5123	Demais produtos
			DARF 0821	Cervejas sujeitas à tributação de bebidas frias
			DARF 0838	Demais bebidas sujeitas à tributação de bebidas frias
30 SEXTA	Pagamento da COFINS e PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	1º Quinzena Julho/2021	DARF	Lei nº 10.485/2002, art. 3º, § 5º, alterada pela Lei 11.196/2005, art. 42.
	Pagamento do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF)	Junho/2021	DARF 0190	Carnê Leão – RIR/2018, art. 915.
			DARF 4600/8523	Lucro na Alienação de Bens e Direitos – RIR/2018. art. 915.
			DARF 6015	Renda Variável – RIR/2018, art. 915.
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Mensal de Imposto por Estimativa	Junho/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral	1ª Quota/única 2º Trimestre/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ-SIMPLES NACIONAL – Ganho de Capital na Alienação de Ativos	Junho/2021	DARF 0507	IN RFB nº 608/2006, art. 5º, § 6º.
	Pagamento do IRPJ - Renda Variável	Junho/2021	DARF	RIR/2018, art. 923.
	Pagamento do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Junho/2021	DARF 2927	Operações com contratos de derivativos financeiros
	Imposto de Renda Pessoa Física - Declaração de Ajuste Anual	3º quota/única Ano-calendário 2020	DARF 0211	IN RFB nº 2.010/2021 Acrescida da Selic de Junho/2021, mais juros de 1%.
	Contribuição Sindical Empregados – desde que prévia e expressamente autorizado.	Junho/2021	GRCSU	CLT, art. 578,
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Junho/2021	Declaração	IN RFB nº 1.112/2010, art. 4º.
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Junho/2021	Declaração	IN RFB nº 1.761/2017, art. 1º, 4º e 5º.
	Operações com Criptoativos	Junho/2021	Informações	IN RFB nº 1.888/2019, art. 6º, 7º e 8º.
	Declaração sobre a Opção de Tributação de Planos Previdenciários (DPREV)	Ano-calendário 2020	Declaração	IN RFB n° 673/2006, art. 2º.
	Escrituração Contábil Fiscal (ECF)	Ano-Calendário 2020	Sped	IN RFB n° 2.004/2021, art. 3º.
	Escrituração Contábil Digital (ECD)	Ano-Calendário 2020	Sped	IN RFB nº 2.023/2021, art. 1º.
	Declaração País-a-País	Ano fiscal 2020	Declaração	IN RFB nº 2.004/2021, art. 3º.
	Fundo de Investimento Imobiliário (IRRF)	Balanço/balancete 30/06/2021	Balanço/balancete	IN RFB nº 673/2006, art.2º

! Nota: Esta agenda contém as principais obrigações tributárias, de âmbito da legislação Federal, Trabalhista e Previdenciária, na forma de comentários, com ênfase às providências que as empresas devam adotar para cumprimento de suas obrigações legais. Recomendamos a observância e o acompanhamento constante das agendas publicadas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

TABELAS PRÁTICAS

INSS | Contribuições Previdenciárias

1. Segurado Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso

Salário de contribuição (R$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS
até 1.100,00	7,5%
de 1.100,01 até 2.203,48	9%
de 2.203,49 até 3.305,22	12%
de 3.305,23 até 6.433,57	14%

Base legal: **Portaria SEPRT 477/2021.**

2. Segurado Empregado Doméstico (Tabela para orientação do empregador doméstico)

Salário de contribuição (R$)	INSS		FGTS	Seguro Acidente Trabalho	Indenização Perda Emprego	IRRF
	Empregado	Empregador				
até 1.100,00	7,5%	8%	8%	0,8%	3,2%	Tabela Progressiva
de 1.100,01 até 2.203,48	9%	8%	8%	0,8%	3,2%	
de 2.203,49 até 3.305,22	12%	8%	8%	0,8%	3,2%	
de 3.305,23 até 6.433,57	14%	8%	8%	0,8%	3,2%	
acima de 6.433,57	-	-	8%	0,8%	3,2%	

3. Segurado Contribuinte Individual e Facultativo

A contribuição dos segurados, contribuintes individual e facultativo, a partir de 1º de abril de 2003, é calculada com base na remuneração recebida durante o mês.

4. Salário Família

Remuneração (R$)	Valor (R$)
até 1.503,25	51,27
acima de 1.503,25	não tem direito ao salário família

Base Legal: Portaria SEPRT nº 477, de 2021

Salário Mínimo Federal

Período	Mensal (R$)	Diário (R$)	Hora (R$)
A partir de janeiro/2021 – MP nº 1.021/2020	1.100,00	36,66	5,00
A partir de Fevereiro/2020 - MP 919/2020	1.045,00	34,83	4,75
Janeiro 2020 - MP 916/2019	1.039,00	34,63	4,72
Janeiro a Dezembro/2019 - Decreto 9661/2019	998,00	33,26	4,53

Imposto de Renda na Fonte

Não foi publicado até o fechamento desta edição a nova tabela do IRRF para 2021.

Base de Cálculo Mensal (R$)	Alíquota	Parcela a Deduzir (R$)
até 1.903,98	-	-
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15%	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	636,13
acima de 4.664,68	27,5%	869,36

Deduções admitidas:

a) por dependente, o valor de R$ 189,59 por mês;

b) parcela isenta de rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, até o valor de R$ 1.903,98 por mês, a partir do mês que o contribuinte completou 65 anos de idade;

c) as importâncias pagas em dinheiro, a título de alimentos ou pensões, em cumprimento do acordo ou decisão judicial, inclusive a prestação de alimentos provisionais;

d) as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

e) as contribuições às entidades de previdência privada domiciliadas no País, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, no caso de trabalhador com vínculo empregatício, de administradores, aposentados e pensionistas.

Lucro Real Estimativa e Presumido | Percentuais Aplicados

%	Atividades
1,6	- Revenda, para consumo, de combustível derivado de petróleo, álcool etílico carburante e gás natural
8,0	- Venda de mercadorias ou produtos (exceto revenda de combustíveis para consumo) - Transporte de cargas - Serviços hospitalares - Atividade rural - Industrialização - Atividades imobiliárias - Construção por empreitada, quando se tratar de contratação por empreitada de construção civil, na modalidade total, fornecendo o empreiteiro todos os materiais indispensáveis à sua execução, sendo tais materiais incorporados à obra - Qualquer outra atividade (exceto prestação de serviços) para a qual não esteja previsto percentual especificado - Industrialização de produtos em que a matéria-prima ou o produto intermediário ou o material de embalagem tenham sido fornecidos por quem encomendou a industrialização
16,0	- Serviços de transporte (exceto o de cargas) - Instituições financeiras e entidades a elas equiparadas. - Serviços (exceto hospitalares, de transporte e de sociedades civis de profissões regulamentadas) prestados com exclusividade por empresas com receita bruta anual não superior a R$ 120.000,00. Nota: Se a receita bruta ultrapassar o limite anual de R$ 120.000,00, a empresa ficará sujeita ao percentual normal de 32%, retroativamente ao mês de janeiro do ano em curso, impondo-se o pagamento das diferenças de imposto, apuradas em cada mês, até o último dia útil do mês subsequente ao da verificação do excesso, sem acréscimos (art. 33, §§ 8º a 10º, da IN RFB nº 1.700/2017).
32,0	- Serviços em geral para os quais não esteja previsto percentual específico, inclusive os prestados por sociedades civis de profissões regulamentadas (que, de acordo com o Novo Código Civil, passam a ser chamadas de sociedade simples) - Intermediação de negócios - Administração, locação ou cessão de bens imóveis, móveis e direitos de qualquer natureza - Factoring. - Construção por empreitada, quando houver emprego unicamente de mão de obra, ou seja, sem o emprego de materiais.
38,4	- Operação de empréstimo, de financiamento e de desconto de títulos de crédito realizadas por Empresa Simples de Crédito (ESC) (Incluído pela Lei Complementar nº 167/2019).

topo

Para Você

- Constituição Federal
- CLT
- Código Civil
- Código tributário nacional
- Código de Defesa do Consumidor

Para Empresa

- Regulamento do Imposto de Renda
- Regulamento do IPI
- Tabela de Incidência do IPI
- Regulamento da Previdência Social
- Regulamento Aduaneiro

Declarações Obrigatórias

DMED	e-Financeira
DECRED	DME
DBF	DIRPF
DCTF Web	DOI
RAIS	DIRF
PER/DCOMP	DITR
DIMOB	ECF
DTTA	ECD
DIF-Papel Imune	EFD
DEFIS	SPED
Simples Nacional	

Balaminut
gestão do conhecimento

A Balaminut, fundada em 1990, tem seu negócio focado na gestão do conhecimento, com o propósito de encantar seus clientes com soluções sustentáveis para gerar prosperidade e perenidade para suas organizações e para a sociedade em geral.

www.balaminut.com.br
luiza@balaminut.com.br
55 19 3422 6645

CNPJ nº 01.764.928/0001-05
Av. Dr. Paulo de Moraes, 555
CEP 13400-853 - Piracicaba-SP

O Boletim do Empresário é uma excelente ferramenta de marketing para fidelização de seus clientes, de relacionamento com o mercado, de projeção e consolidação da sua marca associada a assuntos da atualidade, sobre gestão empresarial e alterações regulatórias.

Sua publicação é mensal e aborda temas sobre gestão empresarial, contabilidade, direito empresarial, inteligência fiscal, prática trabalhista, gestão de pessoas e alterações regulatórias complementado com agendas de obrigações tributárias, tabelas práticas e indicadores econômicos, com ênfase à adoção de boas práticas de governança corporativa.

Coordenação Geral e Redação: Luiz Antonio Balaminut e Carlos Alberto Zem
Jornalista Responsável: MTB 58662/SP
Fechamento desta edição: 25/06/2021