erimar

Consultoria Empresarial

BOLETIM DO EMPRESÁRIO

JUNHO 2021



Gestão de Pessoas

Do employee experience ao employer branding: novas formas de compreender e trabalhar a relação estratégica da empresa com seus funcionários

erimar

Consultoria Empresarial

Consultoria empresarial com estilo único e altamente eficaz



Rua Vergueiro, 1855 - Conj. 51
Vila Mariana - CEP 04101 000
São Paulo SP
Tel. 11 5081 6169 / 5081 6184
5084 1793 / 5084 2985

www.erimar.com.br

Gestão Empresarial — 4, 7

Gestão de Pessoas

Do employee experience ao employer branding: novas formas de compreender e trabalhar a relação estratégica da empresa com seus funcionários



Contabilidade Gerencial — 8

Aplicações Financeiras

Aplicações financeiras de renda fixa



Prática Trabalhista — 9, 10

Guarda de Documentos

Prazo de guarda de documentos previdenciários



Inteligência Fiscal — 11, 12

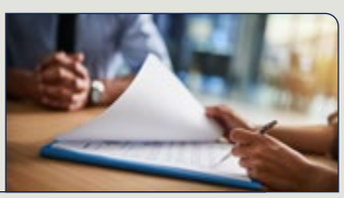
Benefício Fiscal
Bônus de adimplência fiscal



Direito Empresarial — 13

Legislação Societária

Negócios alheios ou estranhos ao objeto social



Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas — 14, 16



Legislação — 17





Gestão de Pessoas

Do employee experience ao employer branding: novas formas de compreender e trabalhar a relação estratégica da empresa com seus funcionários

Dos desdobramentos da Comunicação Interna, Endomarketing e Experiência do Colaborador (Employee Experience - EX) sistematizados dentro da dinâmica de reposicionamento da área de Gestão de Pessoas de uma empresa, por meio das metodologias de um RH ágil, surge a importância de trabalhar o conceito de Marca Empregadora (Employer Branding).

Tal conceito se materializa por meio de uma Proposta de Valor ao Colaborador (Employee Value Proposition), possibilitando a construção de uma cultura voltada a organizações cada vez mais humanizadas, empáticas e flexíveis, que, por sua vez, contribuem estrategicamente para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos.

A Comunicação Interna (no contexto da Comunicação Organizacional), o Endomarketing e um pouco de EX já foram abordados em edições anteriores do Boletim do Empresário, conforme publicações dos meses de janeiro e maio de 2021.

Quanto EX, que demanda uma melhor contextualização, parte da discussão nesta edição está concentrada em estudos, pesquisas e artigos apresentados por autores como Jacob Morgan (2017), Denise Lee Yohn (2018) e Jorge Audy (2020), além da Pulses (2021), que é uma empresa de soluções na área de gestão de pessoas, performance, clima organizacional e engajamento, employee experience, people analytics e cultura organizacional por meio de plataformas que compreendem o novo ciclo da jornada do colaborador, desde sua integração à demissão, quando se transforma em ex-colaborador (alumni).

Segundo dados de estudos apresentados pela Pulses, as empresas que providenciam investimentos em EX crescem 1,5 vezes mais, têm receita 2,1 vezes maior e têm um lucro de 4,2 vezes superior às empresas que não demandam atenção a este item, de maneira que possam beneficiar-se de resultados em termos de inovação, engajamento e satisfação de clientes.

Entenda-se o EX numa organização, segundo Morgan, a partir da criação de lugares onde as pessoas querem aparecer, em vez de presumir que elas precisam aparecer.

Note um sentido diferenciado neste contexto das palavras, dado que, quando se tem um ato de querer, ao invés de especificamente precisar, certamente têm-se comportamentos muito mais proativos por parte das pessoas, condicionando naturalmente as organizações em sua adoção.

É, portanto, dentro deste contexto que são compreendidos os investimentos nos espaços de trabalho, largamente alterados com a adoção do home office durante a

topo

pandemia da Covid-19, assim como os programas de saúde e bem-estar dos funcionários, a ampla gama de benefícios e flexibilidade na jornada de trabalho, como exemplos dentre tantos outros existentes.

Há também nestes estudos de Morgan, destacados por Audy, elementos de EX Score que compõem a construção de uma real experiência do colaborador, culminando em três eixos que impactam fortemente nesta experiência, compreendidos, dentro de suas respectivas proporções em nível de importância, aplicação e distribuição, pela Cultura (40%), Tecnologia (30%) e Espaço físico (30%).

Apenas a título de informação, é oportuno destacar que os resultados dos estudos de Morgan envolveram entrevistas com 150 executivos, a revisão bibliográfica de 150 artigos e contaram com o envolvimento de mais de 250 organizações que atuam globalmente.

No eixo da Cultura, destacam-se a dedicação à saúde e bem-estar dos colaboradores, assim como a compreensão de que executivos e gestores são coachs e mentores; colaboradores são tratados de maneira mais justa, permitindo a apresentação de habilidades de aprender coisas novas e ir além; há a indicação pelos colaboradores de novos colegas de trabalho; trabalha-se a diversidade e inclusão; os colaboradores se sentem parte do time; existe um senso de propósito legítimo, todos se sentem valorizados e a empresa é bem vista pela sociedade.

O entendimento do ambiente cultural, na percepção de Morgan e Audy, pautam-se na compreensão de que a cultura corporativa trata de sentimentos, ou seja, como o ambiente físico é aquele no qual o colaborador compreende-o por meio dos sentidos, no cultural, por sua vez, destaca-se o que ele sente e faz acordar logo pela manhã disposto a ir trabalhar para engajar-se com as coisas e promover a inspiração, fazendo a diferença no trabalho. É importante destacar que este sentimento, por sua vez, pode ser capaz de energizar ou esgotar os colaboradores.

Quanto ao eixo da Tecnologia, é oportuno e estratégico indicar que ela precisa estar disponível para todos na empresa, em proporções iguais, ou seja, há necessidade do colaborador acompanhar as demandas, ferramentas e níveis praticados pelo consumidor em suas rotinas, de maneira que os níveis de interação ocorram na mesma medida, contemplando a necessidade do colaborador versus a necessidade de sua aplicação no negócio.

No ambiente tecnológico, a questão é saber quais ferramentas são postas à disposição para os colaboradores realizarem suas atividades.

É oportuno compreender o termo ferramenta num contexto amplo, envolvendo, por exemplo, equipamentos, sistemas e aplicativos, de maneira que a tecnologia possa ser um diferencial cada vez mais positivo ou negativo, dada sua intensificação ao longo dos anos.

Desta forma, no contexto de ter a tecnologia como parte da experiência, é oportuno compreender que as soluções ofertadas por ela, se bem projetadas, valorizarão a experiência, integração e sinergia entre colaboradores e empresa.

Por fim, quanto ao Espaço Físico, ele compreende condições, por exemplo, de levar amigos e família para visitar e conhecer o trabalho, oferecer flexibilidade, refletir os valores da empresa e oferecer múltiplas opções de espaços de trabalho (remoto, home office e híbrido, por exemplo).

No ambiente físico, é muito mais fácil sua percepção, tendo em vista o fato de ser possível ver, tocar, notar e sentir, pois as coisas têm cores, formas, odores, sabores, interação com tudo ao redor, como salas e espaços, no geral.

Isto, obviamente, motiva ou desmotiva o colaborador ao iniciar, diariamente, sua jornada de trabalho numa empresa, quando tem acesso a ela e percorre os espaços até chegar à sala de trabalho, quer seja individual ou coletiva (open space).

A questão, em si, numa avaliação mais estratégica, acaba conectando-se em como esses elementos são utilizados na dinâmica organizacional, envolvendo lideranças, colegas de trabalhos e processos de operação.

Apenas a título de destaque no contexto das discussões, é oportuno mencionar que EX começa, num nível de referência pontual, a partir do momento em que um candidato a uma vaga de emprego na empresa tem contato com anúncio afim e passa a vivenciar a experiência de uma relação, que pode ser positiva ou negativa, desdobrando-se em outras fases de sua experiência com a empresa, conforme já destacado em edições anteriores deste Boletim e que são reforçadas a seguir:

1. Atração de talentos;

2. Recrutamento;

3. Seleção;

4. Contratação;

5. Integração (onboarding);

6. Vivência e desenvolvimento profissional e pessoal;

7. Demissão ou aposentadoria;

8. Alumni.

Como complemento desta discussão, a Pulse, novamente por meio de seus estudos e trabalhos, apresenta alguns exemplos interessantes para cada uma das etapas deste processo, conforme seguem, com complementos à ideia original apresentada:

1. Atração: o candidato ficou conhecendo a empresa por meio de um colaborador, por acesso ao site da empresa ou outro canal;

2. Recrutamento e seleção: entrevista de seleção e feedback do processo seletivo;

3. Onboarding: primeiro dia na empresa e integração do colaborador na empresa;

4. Desenvolvimento: participação em treinamentos, feedback dos colegas de trabalho, abertura à inovação, alinhamento 1:1 com o líder;

5. Promoção: avaliação de desempenho, oportunidades internas e onboarding em novas funções;

6. Retenção: acesso a benefícios e reconhecimento;

7. Separação (demissão ou aposentadoria): entrevista de desligamento e último dia na empresa;

8. Alumni: networking com ex-colegas de trabalho.

É dentro de cada uma destas fases que surgem os momentos de verdade ou pontos de contato (touch points), compreendendo, por exemplo, tudo que o candidato à vaga, agora um colaborador, encontra, observa e sente ao longo de sua jornada na empresa, onde são desenvolvidas as dinâmicas de suas atividades e interações presenciais e digitais, nos contextos do individual, coletivo, organizacional e ambiental.

Nestes momentos que importam, segundo Morgan, há os específicos, contínuos e aqueles criados para determinado fim. Neles, devemos considerar tantos os profissionais quanto os específicos.

Nos momentos específicos podemos ter como exemplo o primeiro dia de trabalho ou o nascimento de um filho do colaborador. A Pulses tem como exemplos a oferta de emprego, o primeiro dia de trabalho, a compra da casa própria, a adoção de um pet, uma promoção, o falecimento de um ente querido, uma festa de despedida ou a transição de carreira (promoção).

Quanto aos momentos contínuos, que podem ser planejados ou não, há o relacionamento que um funcionário tem com seus colegas de trabalho e suas lideranças, por exemplo. Segundo a Pulses, podem ser considerados como exemplos o agradecimento público de um líder ou uma ideia de autoria do colaborador "apropriada" por ele; o feedback quinzenal ou uma avaliação de desempenho ruim sem nunca ter dado um feedback; uma folga para tratar de assuntos pessoais.

Por fim temos os momentos criados, compreendendo eventos gerais, divertidos e com desafios, tendo como exemplos, também de acordo com a Pulses, festas da empresa, treinamentos, desafios de inovação e hackatons.

A própria Pulses recomenda que estes pontos de contato com os colaboradores sejam constantemente um objeto de análise, por meio de pesquisas, por exemplo, de maneira a identificar:

1. A experiência de contato em cada ponto é positiva ou negativa?

2. Quais pontos positivos e negativos são ressaltados pelos colaboradores?

3. Quais emoções são expressas pelos colaboradores quando relatam suas experiências?

4. A experiência é diferente para cada um ou há pontos em comum?

É possível também, segundo outros estudos da Pulses, avaliar EX dos colaboradores por meio do eNPS (employee net promoter score), com vistas a detectar quantos são os colaboradores neutros, os promotores e detratores da marca na empresa. A aplicação é simples e se concentra numa só questão: "Em uma escala de 0 a 10, qual a possibilidade de você recomendar esta empresa como um bom lugar para se trabalhar?"

As respostas são classificadas em critérios de Detratores (notas de 0 a 6), Neutros (notas de 7 a 8) e Promotores (notas de 9 a 10).

Pesquisas realizadas pela Bessin by Deloitte indicam que apenas 22% de empresas participantes de um de seus estudos informaram ter condições de promover a excelência na criação de experiências diferenciadas a seus colaboradores nestas fases da jornada, sinalizando um espaço com lacunas a serem preenchidas no contexto do EX.

Yohn destaca em seus estudos de 2018 empresas que apresentaram resultados afirmativos por meio de EX (IBM, Starbucks, Hilton Hotéis), assim como aquelas cujos resultados deixaram a desejar na época (United Airlines, McDonald´s), outras que perderam oportunidades de fazê-lo adequadamente (Qualtrics e Uber) e, por fim, aquelas que se despontaram como promissoras na

topo

área (Amazon, Twitter e Nike).

A partir da próxima edição haverá uma discussão mais concentrada no Employer Branding e Employee Value Proposition, tendo em vista a presente contextualização do EX como uma das novas formas de compreender e trabalhar a relação estratégica da empresa com seus funcionários.

Enquanto isto, avalie EX em sua empresa a partir dos insights apresentados.

Saiba Mais

Caso deseje saber mais sobre EX, apresentamos as fontes de consulta abaixo, com muitas delas utilizadas como referência no artigo desta edição:

Audy. J. 2020. Employee Experience - Jacob Morgan. Disponível em (clique aqui) Acesso em 09/05/21.

Curty. M. 2021. Employee Experience: desenhando um novo ciclo de experiências do colaborador. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 09/05/21.

Lemon, K. N.; Verhoef, P. C. 2016. Understanding customer experience and the customer journey. Journal of Marketing, p. 1–62.

Morgan, J. 2019. Leadership, Future of Work, & Employee Experience Keynote Speaker & Futurist. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 09/05/21.

Morgan, J. 2017. The employee experience advantage: how to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need and a culture they can celebrate. New Jersey: Wiley.

Pulses. 2021. Ciclo de experiências do colaborador: como identificar os pontos de contato do colaborador. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 09/05/21.

Pulses. 2021. Como utilizar o customer experience para aprimorar o employee experience? Disponível em (clique aqui) Acesso em 09/05/21.

Whitter, B. 2019. Employee experience: develop a happy, productive and supported workforce for exceptional individual and business performance. London: Kogan Page.

Wride, M.; Maylett, T. 2017. The employee experience: how to attract talent, retain top performers and drive results. New Jersey: Wiley.

Yohn, D. L. 2018. 2018 Will Be the Year of Employee Experience. Disponível em (clique aqui)Acesso em 09/05/21.

Yohn, D. L. 2018. Leaders And Losers In The Year of Employee Experience. Disponível em: (clique aqui) Acesso em 09/05/21.





Aplicações Financeiras

Aplicações financeiras de renda fixa

As aplicações de renda fixa funcionam como um empréstimo do seu dinheiro ao emissor, como bancos, empresas ou governo, enquanto que, as aplicações de renda variável consistem na compra de parte de um negócio, como uma empresa, ou empreendimento imobiliário.

Como modalidade de aplicações de renda fixa, podemos citar os Certificados de Depósito Bancário (CDB), as Letras de Câmbio (LC), Tesouro Direto, Debentures etc. e, em relação às modalidades de aplicações de renda variável, incluem-se investimentos em ações, mercado de opções, commodities, fundos de investimentos etc.

As aplicações financeiras de renda fixa são utilizadas principalmente para as empresas investirem folgas temporárias de caixa, de forma que o dinheiro não fique parado e seja remunerado pelos juros até o momento de sua utilização.

Tributação pelo Imposto de Renda

Os rendimentos das aplicações financeiras estão sujeitos à incidência do Imposto de Renda na Fonte (IRRF) às seguintes alíquotas (artigo 1º, da Lei nº 11.033, de 2004):

a) 22,5%, nas aplicações com prazo até 180 dias;

b) 20%, nas aplicações com prazo até 181 até 360 dias;

c) 17,5%, nas aplicações com prazo até 361 até 720 dias;

d) 15%, nas aplicações com prazo superior a 720 dias.

Os rendimentos de aplicações financeiras em fundos de investimentos são tributados pelo IRRF semestralmente, à alíquota de 15%, no último dia dos meses de maio e novembro de cada ano, ou no resgate, se ocorrer em data anterior. É o chamado "come cotas" (artigo 1º, § 2º, da Lei nº 11.033, de 2004).

Contabilização

Os investimentos em aplicações financeiras de renda fixa devem ser classificados (artigo 179, I e II, da Lei nº 6.404, de 1976; e, item 6, da NBC TG 03):

a) no Ativo Circulante entre as disponibilidades, no caso de aplicações financeiras de curto prazo, de alta liquidez, que são prontamente conversíveis em montante conhecido de caixa e que estão sujeitas a um insignificante risco de mudança de valor; 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.

Apropriação dos rendimentos

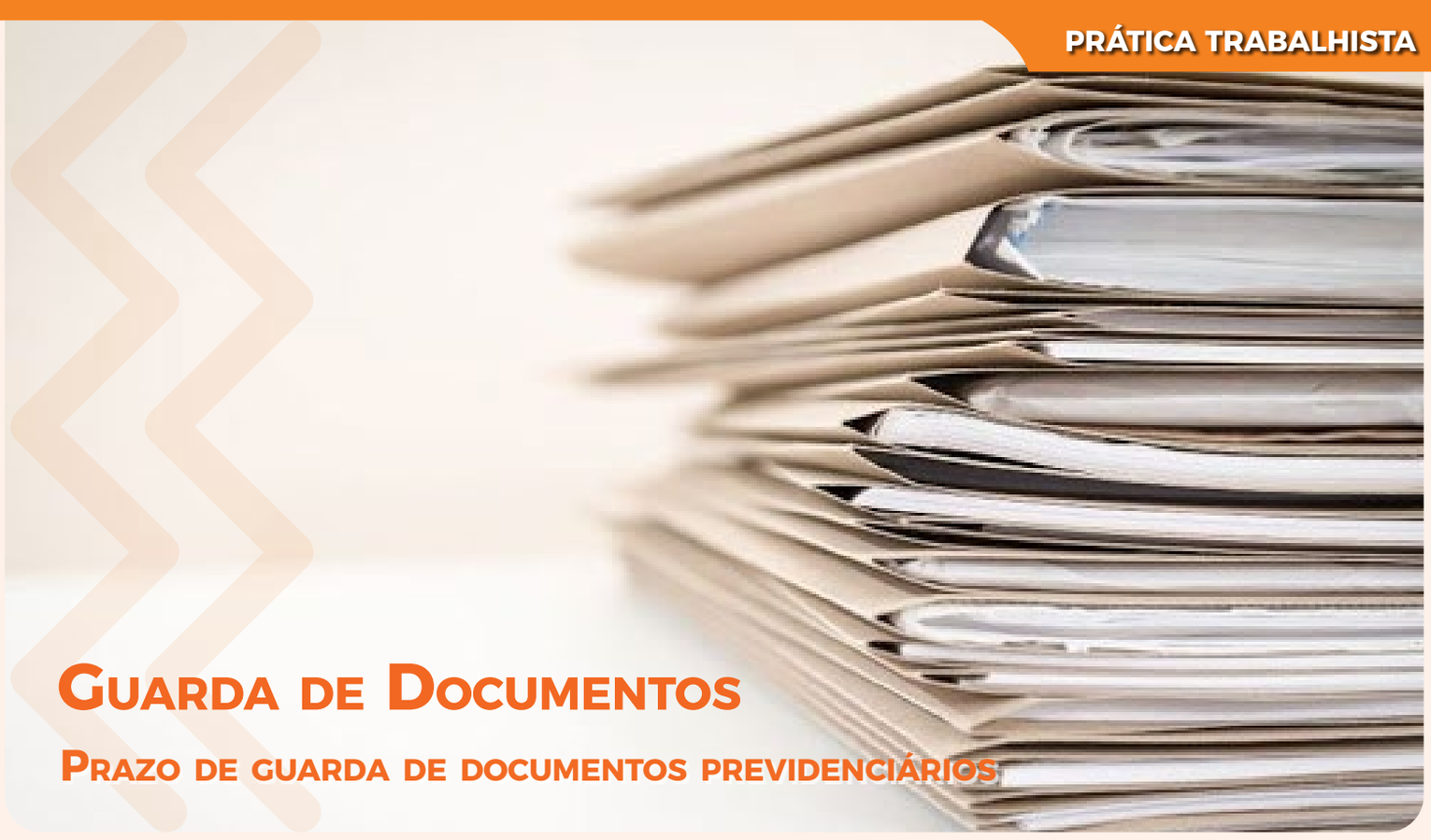
A apropriação dos rendimentos de aplicação financeira deve observar o regime de competência. Nas aplicações com prazo superior a 1 mês, deve-se efetuar o registro dos rendimentos por partidas mensais; nas de curtíssimo prazo, em que o resgate e a aplicação ocorram dentro do mesmo mês, o registro dos rendimentos deve ser feito por ocasião do resgate.

Compensação do IRRF

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 IRRF não é compensável, ou seja, o imposto retido é devido exclusivamente na fonte, devendo ser contabilizado como despesa.

topo



Guarda de Documentos

Prazo de guarda de documentos previdenciários

Contribuições previdenciárias

A extinção do direito de a Receita Federal apurar e constituir os créditos tributários, bem como o prazo de prescrição da ação para cobrança desses créditos obedecerá ao disposto no artigo 174, da Lei nº 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional), o qual estabelece que a ação para a cobrança do crédito tributário prescreve em 5 anos, contados da data da sua constituição.

Assim, o prazo de guarda dos documentos sujeitos à fiscalização da Receita Federal (INSS), que envolvam contribuições previdenciárias, a empresa deverá levar em conta o prazo prescricional de 5 anos (artigo 443, da IN RFB nº 971, de 2009).

Benefícios previdenciários

No que se refere aos benefícios previdenciários, o prazo de decadência é de 10 anos de todo e qualquer direito ou ação do segurado ou beneficiário para a revisão do ato de concessão de benefício, a contar do dia primeiro do mês seguinte ao do recebimento da primeira prestação ou, quando for o caso, do dia em que tomar conhecimento da decisão indeferitória definitiva no âmbito administrativo.

Prescreve em 5 anos, a contar da data em que deveriam ter sido pagas, todas e qualquer ação para haver prestações vencidas ou quaisquer restituições ou diferenças devidas pela Previdência Social, salvo o direito dos menores, incapazes e ausentes, na forma do Código Civil.

O direito da Previdência Social de rever os atos administrativos decai em 10 anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé.

Caso os documentos da empresa envolvam pagamento, reembolso ou outras situações referentes a benefícios previdenciários recomenda-se observar o prazo de 10 anos, para efeito de guarda dos mencionados documentos (artigos 568, 569 e 573, Instrução Normativa INSS nº 77, de 2015).

Salário família

O pagamento do salário-família é devido ao empregado a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho, ou da documentação relativa ao equiparado. Está condicionado, ainda, à apresentação anual do atestado de vacinação obrigatória, até 6 anos de idade; e comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos 7 anos de idade.

Recomendamos que a empresa conserve, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos do salário-família e as cópias das certidões correspondentes, para eventual exame pela fiscalização. É aconselhável que os comprovantes dos pagamentos ao empregado também sejam mantidos à disposição da fiscalização durante 10 anos (artigo 84, do Decreto nº 3.048, de 1999 e artigos 568, 569 e 573, IN INSS nº 77, de 2015).

Salário-maternidade

O salário-maternidade, para a segurada empregada, consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será adiantado pela empresa, que poderá compensar quando do recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

Recomendamos que a empresa conserve, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos de salário-maternidade, bem como os atestados de afastamento e as certidões de nascimento correspondentes, para eventual exame pela fiscalização (artigo 94, do Decreto nº 3.048, de 1999 e artigos 568, 569 e 573, IN INSS nº 77, de 2015).

topo

Entidades beneficentes

A entidade beneficente de assistência social certificada e beneficiada com a isenção da contribuição previdenciária é obrigada a manter em boa ordem e à disposição da Receita Federal, pelo prazo de 10 anos, contados da data de emissão, os documentos que comprovam a origem e a aplicação de seus recursos e os relativos a atos ou operações que impliquem modificação da situação patrimonial (artigo 227, da IN RFB nº 971, de 2009).

Obrigações acessórias

A empresa deverá manter à disposição da fiscalização os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações acessórias discriminadas no Regulamento da Previdência Social (RPS).

Dentre outras, constitui obrigação acessória das empresas:

a) preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;

b) lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

c) prestar ao INSS e à Receita Federal todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;

d) informar mensalmente ao INSS, por intermédio da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), na forma por ele estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto;

e) encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia 10 de cada mês, cópia da Guia da Previdência Social (GPS), relativamente à competência anterior;

f) afixar cópia da GPS, relativamente à competência anterior, durante o período de um mês, no quadro de horário da empresa;

g) informar, anualmente, à Receita Federal, na forma por ela estabelecida, o nome, o número de inscrição na Previdência Social e o endereço completo dos segurados contribuintes individuais que exercem atividade como comerciantes ambulantes, por ela utilizados no período, a qualquer título, para distribuição ou comercialização de seus produtos, sejam eles de fabricação própria ou de terceiros, sempre que se tratar de empresa que realize vendas diretas.

O prazo para guarda dos citados documentos deverá observar o período de 5 anos ou, caso também envolva benefícios previdenciários, o prazo de 10 anos (artigo 47, da IN RFB nº 971, de 2009).

Processamento eletrônico de dados

A empresa que utiliza sistema de processamento eletrônico de dados para o registro de negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, é obrigada a arquivar e conservar, devidamente certificados, os respectivos sistemas e arquivos, em meio digital ou assemelhado, mantendo-os à disposição da Receita Federal pelo prazo decadencial previsto na legislação tributária.

O prazo de guarda dos citados documentos deverá observar o prazo de 5 anos ou, caso também envolva benefícios previdenciários, o prazo de 10 anos (artigo 48, da IN RFB nº 971, de 2009).



Benefício Fiscal

Bônus de adimplência fiscal

As pessoas jurídicas adimplentes com os tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) nos últimos 5 anos-calendário, submetidas ao regime de tributação com base no lucro real ou presumido, poderá se beneficiar do bônus de adimplência fiscal de que trata o artigo 38, da Lei nº 10.637, de 2002.

O bônus foi instituído para premiar às empresas adimplentes com os tributos e contribuições federais administrados pela Receita Federal do Brasil. O período de 5 anos-calendário será computado por ano completo, inclusive aquele em relação ao qual dar-se-á o aproveitamento do bônus (artigo 271, da IN RFB nº 1700, de 2017).

Forma de cálculo

O bônus de adimplência fiscal será calculado mediante a aplicação do percentual de 1% sobre a base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro (CSL), determinada segundo as normas estabelecidas para as pessoas jurídicas submetidas ao regime de apuração com base no lucro presumido (artigo 272, da IN RFB nº 1700, de 2017).

O bônus será calculado em relação à base de cálculo referida acima, relativamente ao ano-calendário em que for permitido o seu aproveitamento. Na hipótese de o período de apuração ser trimestral, o bônus será calculado em relação aos 4 trimestres do ano-calendário e poderá ser deduzido da CSL devida correspondente ao último trimestre.

Da utilização do bônus

O bônus será utilizado mediante dedução da CSL devida no último trimestre do ano-calendário, no caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro real trimestral ou presumido; e, no ajuste anual, na hipótese de pessoa jurídica tributada com base no lucro real anual (artigo 273, da IN RFB nº 1700, de 2017).

A parcela do bônus que não puder ser aproveitada no período de apuração poderá ser deduzida nos anos-calendário subsequentes, em cada trimestre, no caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro real trimestral ou presumido; ou no ajuste anual, no caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro real anual.

É vedado o ressarcimento ou a compensação do bônus de forma diversa da disciplinada neste artigo.

Pessoas jurídicas impedidas

Não fará jus ao bônus a pessoa jurídica que nos últimos 5 anos-calendário, tenha incorrido em qualquer das hipóteses, em relação a tributos e contribuições administrados pela Receita Federal (artigo 274, da IN RFB nº 1.700, de 2017):

a) lançamento de ofício;

b) débitos com exigibilidade suspensa;

c) inscrição em dívida ativa;

d) recolhimentos ou pagamentos em atraso;

e) falta ou atraso no cumprimento de obrigação acessória.

Multas

A utilização indevida do bônus implica a imposição da multa prevista no inciso I, do artigo 44, da Lei nº 9.430, de 1996, duplicando-se o seu percentual, sem prejuízo do disposto no § 2º do mesmo artigo (artigo 275, da IN RFB nº 1.700, de 2017).

Contabilização

O bônus de adimplência fiscal será registrado na contabilidade da pessoa jurídica beneficiária, a) na aquisição do direito, à débito de conta do Ativo Circulante e a crédito de Lucros ou Prejuízos Acumulados; e, b) na utilização, a débito da Provisão para Pagamento da CSL e a crédito de conta do Ativo Circulante referida na letra "a" (artigo 276, da IN RFB nº 1.700, de 2017).

Exemplo

Para efeito de exemplificação, vamos supor que determinada empresa, adimplente nos últimos 5 anos, apurou os seguintes valores no ano-calendário de 20x1:

PERÍODO	BASE DE CÁLCULO DA CSL	BÔNUS = 1%
1° trimestre	R$ 100.000,00	R$ 1.000,00
1° trimestre	R$ 110.000,00	R$ 1.100,00
1° trimestre	R$ 120.000,00	R$ 1.200,00
1° trimestre	R$ 130.000,00	R$ 1.300,00
	TOTAL	R$ 4.600,00



topo



Legislação Societária

Negócios alheios ou estranhos ao objeto social

Os sócios ou acionistas, por ocasião da constituição da empresa, por meio de cláusula contratual ou estatutária, devem declarar o ramo de atividade em que a empresa irá atuar, fixando assim o objeto social da sociedade.

Disposição contratual

A legislação em vigor não contempla a existência de sociedades com objeto social ilícito, indeterminado (genérico) ou contrário aos bons costumes, à ordem pública ou à moral.

Recomenda-se, portanto, a estipulação de forma clara e precisa do objeto social no contrato ou estatuto social, mencionando a vontade dos sócios ou acionistas quanto ao ramo de atividade a ser explorado e os limites do exercício das atividades dos administradores (sócios-gerentes ou diretores), delineando a área de atuação de cada um, aludindo objetivamente aos atos vedados e à forma de eventual destituição do administrador.

Considerando a disposição contratual ou estatutária do objeto social, é possível, então, analisar a possibilidade de existência de negócios alheios ou estranhos a ele. O negócio empresarial para ser tido como alheio ou estranho ao objeto social deve ser examinado em estrita sintonia com a disposição contratual ou estatutária que tenha fixado o ramo de atividade.

Atos administrativos

O objeto social é fixado de modo a facultar à sociedade a prática de determinados atos empresariais, resultando em restrições quanto a atos de administradores que não se harmonizem com o objeto social proposto. Portanto, para representar regularidade administrativa é necessária a prática de atos administrativos em sintonia com a previsão contratual e ou estatutária do objeto social.

Negócio alheio ou estranho

A importância de configurar o negócio alheio ou estranho ao objeto social reside, na fixação de responsabilidades dos administradores, considerando-se que, muitas vezes, tais atos ou negócios revelam-se gravosos, onerando o patrimônio social em flagrante prejuízo para os demais sócios e à sociedade. O objeto social descrito no contrato ou estatuto é a linha divisória entre o ato administrativo próprio à consecução do objeto social e a prática de negócios alheios ou estranhos ao objeto social.

A ocorrência de negócios alheios ou estranhos ao objeto social traz consequências à sociedade e ao administrador que os praticou.

O administrador que praticar ato ou negócio alheio ou estranho ao objeto social torna-se solidário e ilimitadamente responsável pelos efeitos que dele decorram, por ter agido com flagrante excesso de mandato, transcendendo os limites de sua atuação normal fixados no contrato ou estatuto.

Tratando-se de sociedade limitada e, especificamente, no caso de o negócio haver sido efetivado sem o consentimento dos demais sócios da empresa, o administrador poderá ser destituído por decisão majoritária do capital, perdendo os poderes de gerência em face da prática de negócios alheios ou estranhos ao objeto social (Lei nº 10.406, de 2002 - Código Civil).

Se a empresa for uma sociedade anônima, o administrador que praticar ato com violação da lei ou do estatuto será responsabilizado civilmente pelos prejuízos que causar (artigo 158, da Lei nº 6.404, de 1976), podendo ser destituído pelo Conselho de Administração da sociedade (artigo 142, inciso II, da Lei nº 6.404, de 1976), ou se inexistir tal órgão, a destituição será feita pela assembleia (artigo 122, inciso II, da Lei nº 6.404, de 1976).

DATA	OBRIGAÇÃO	FATO GERADOR	DOCUMENTO	CÓDIGO / OBSERVAÇÕES
04 SEXTA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	3º Decêndio. Maio/2021	DARF	Lei Nº 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	3º Decêndio. Maio/2021	DARF	
	Pagamento dos Salários	Maio/2021	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
07 SEGUNDA	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).	Maio/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)	Maio/2021	Cadastro	
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Maio/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	Maio/2021	Recibo	Lei Complementar nº 150/2015, art. 35.
10 QUINTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos da categoria profissional mais numerosa	Maio/2021	GPS/INSS	Lei nº 8.870/1994.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Maio/2021	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 - Lei nº 11.933/2009, art. 4º.
	Entrega do Comprovante de Juros sobre o Capital Próprio – PJ.	Maio/2021	Formulário	IN SRF nº 041/1998, art. 2º II.
15 TERÇA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	1º Decêndio. Junho/2021	DARF	Lei 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	1º Decêndio. Junho/2021	DARF	
	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Maio/2021	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS/PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	2ª Quinzena Maio/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)	Maio/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).	Maio/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021,art. 10.
	Entrega da EFD – Contribuições	Abril/2021	Declaração	IN RFB nº 1.252/2012, art. 7º.
	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Maio/2021	GPS	Contribuinte Individual, facultativo e segurado especial.
18 SEXTA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Maio/2021	GPS/INSS	Empresa ou equiparada.
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Maio/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	Maio/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	Maio/2021	DARF 5952	Lei nº 10.833/2003, art. 35, alterada p/ Lei nº 13.137/2015, art. 24.
20 DOMINGO	EFD – DF (contribuintes do IPI)	EFD-ICMS/IPI	SPED	IN RFB nº 1.685/2017, Art.12.
21 SEGUNDA	Pagamento do SIMPLES NACIONAL	Maio/2021	DAS	Prorrogado para 20/09/2021, Resolução CGSN nº 158/2021
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS – Incorporações Imobiliárias – Regime Especial de Tributação (RET)	Maio/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	Maio/2021	DARF 1068	Lei nº 10.931/2004, art. 5º; e IN RFB nº 1.435/2013, art. 5º e 8º, § 2º.

topo

22 TERÇA	DCTF – Mensal	Abril/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021, art. 9º.
23 QUARTA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	2º Decêndio. Junho/2021	DARF	Lei 11196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	2º Decêndio. Junho/2021	DARF	
25 SEXTA	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Maio/2021	DARF	Lei nº 11.933/2009, art. 1º.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Maio/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 QUARTA	Pagamento da COFINS e PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	1º Quinzena Junho/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)	Maio/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	Maio/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral	3ª Quota 1º Trimestre/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ-SIMPLES NACIONAL – Ganho de Capital na Alienação de Ativos	Maio/2021	DARF 0507	IN RFB nº 608/2006, art. 5º, § 6º.
	Pagamento do IRPJ - Renda Variável	Maio/2021	DARF	RIR/2018, art. 923.
	Pagamento do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Maio/2021	DARF 2927	Operações com contratos de derivativos financeiros
	Imposto de Renda Pessoa Física - Declaração de Ajuste Anual	2º quota Ano calendário 2020	DARF 0211	IN RFB nº 2.010/2021 Acrescida de juros de 1%.
	Contribuição Sindical Empregados – desde que prévia e expressamente autorizado.	Maio/2021	GRCSU	CLT, art. 578,
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Maio/2021	Declaração	IN RFB nº 1.112/2010, art. 4º.
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Maio/2021	Declaração	IN RFB nº 1.761/2017, art. 1º, 4º e 5º.
	Operações com Criptoativos	Maio/2021	Informações	IN RFB nº 1.888/2019, art. 6º, 7º e 8º.

! 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: 20/052021