

Sede SP

(11) 5925-6733 / 3729-3367

(11) 99424-2432

Avenida Danton Jobim, 148

Capela do Socorro

CEP 04782-000 - São Paulo/SP

Filial RJ

(21) 3620-0627 / 3620-1974

(21) 99219-2433

Rua José Clemente, 86 - 4º Andar

Salas 402, 403 e 404 - Centro

CEP 24020-105 - Niterói/RJ

www.souzaesouzacontabilidade.com.br

contato@souzaesouzacontabilidade.com.br

Junho e Julho de 2024

Holdings não comportam fórmulas prontas

GESTÃO DE PESSOAS BASEADA EM HABILIDADES

Nova modalidade possibilita formar equipes mais motivadas e engajadas

INOVAÇÃO CONSTRUÍDA NOS MÍNIMOS DETALHES

Os surpreendentes resultados gerados por pequenas mudanças

Contas
EM REVISTA

Informação indispensável ao empresário

EDITORA
QUARUP



Junho e Julho
de 2024

3 Editorial

Proteção e sucessão demandam gestão

4 Capa

*Holding deve refletir a realidade
e os anseios da organização*

8 Cenofisco Orienta

DIRPF – Correção

DIRPF – Malha fiscal

ECF – Obrigatoriedade

10 Gestão de Pessoas

*Entenda a gestão de pessoas
baseada em habilidades*

12 Fiscal

*Certificado digital requer atenção
com responsabilizações*

14 Gestão

*Pequenos ajustes que trazem
grandes resultados*

16 Painel

*4 pontos essenciais sobre a holding
e relações familiares*

17 Datas & Dados

Obrigações

Indicadores

Simplex Nacional

Contas
EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

EDITORIA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

REDAÇÃO

Cucas Conteúdo Inteligente

CONSELHO CONSULTIVO

Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge
São Paulo: Alexandre Pantoja
e Gabriel de Carvalho Jacintho

EDITORAÇÃO

Cleber Figueiroa

CAPA

Composição: Cleber Figueiroa
sobre foto insta_photos | Adobe Stock

IMAGENS

Adobe Stock

DIRETOR COMERCIAL

Fernando A. D. Marin

GERENTE DE MARKETING

Janaína V. Marin

FECHAMENTO

Matérias: 30/04/24

Seção Datas & Dados: 10/05/24

EDITORA
QUARUP

11 4972-7222

contas@contasemrevista.com.br

www.contasemrevista.com.br

Rua Manuel Ribeiro, 167 - Vila Vitória

Santo André - SP - CEP: 09172-730

É VEDADA A REPRODUÇÃO FÍSICA
OU ELETRÔNICA DE QUAISQUER CONTEÚDOS SEM
A PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DOS EDITORES

Proteção e sucessão demandam gestão

Frequentemente, as holdings são descritas como instrumentos voltados à proteção patrimonial ou à sucessão empresarial. De fato, elas atendem a esses propósitos. No entanto, é preciso destacar que essa estrutura existe para fortalecer a gestão e, a partir disso, gerar benefícios.

Entender que a holding é a estruturação de uma gestão alinhada aos propósitos da organização ou da família é fundamental para acabar com a ideia de que estamos diante de uma solução mágica. A concentração dos ativos empresariais e patrimoniais numa holding não resolve, por si só, conflitos nem garante a chamada “blindagem” – um dos mitos que especialistas da área tentam, reiteradamente, derrubar.

Quem está buscando um instrumento para proteger o patrimônio, planejar a sucessão, melhorar o controle sobre os ativos, ter maior eficiência fiscal, mitigar riscos, prevenir conflitos e centralizar a gestão das empresas do grupo pode recorrer à holding para alcançar esses objetivos. Nesse processo, não existe uma configuração universal, uma solução de prateleira, a ser contratada.

O formato da holding será dado de acordo com uma série de critérios a serem avaliados, desde a harmonia familiar ou entre os sócios até aspectos regulatórios. Vai ser preciso sentar para discutir todos os pontos dessa estruturação, definindo, entre outras coisas, regras e responsabilidades. Trata-se de estabelecer um sistema de governança, ou seja, quais são e como vão funcionar os mecanismos necessários à gestão dos ativos no presente e no futuro.

Ao fim do processo, é esperado que a holding ofereça um maior nível de organização, planejamento e profissionalização da gestão. Até lá, será necessário enfrentar uma complexidade que, muitas vezes, é evitada ao máximo: a de chegar a consensos sobre a melhor forma de administrar aquele conjunto de bens, formados pelas empresas e patrimônios da família. Quanto mais cedo for feita essa discussão, melhor para todos. A matéria de capa desta edição aprofunda um pouco mais esse tema.

Boa leitura.





Holding deve refletir a realidade e os anseios da organização

Instrumento, normalmente associado à proteção patrimonial e sucessão da gestão, cumpre propósitos maiores do que esses, mas é importante entender que não existe “fórmula mágica”

A holding é uma pessoa jurídica que detém bens e direitos de outras empresas, que, no Brasil, foi instituída pela [Lei nº 6.404/76](#), a Lei das Sociedades Anônimas ou Lei das S.A.

Comumente, essa estrutura é comparada a um guarda-chuva, que abrange e protege as subsidiárias e seus patrimônios. No entanto, a holding se assemelha mais a um maestro regendo uma orquestra: ela coordena e administra as empresas e bens do grupo como um regente que direciona todos os instrumentos em busca da harmonia perfeita. Ou seja, estamos falando de gestão e não de um produto de prateleira que, magicamente, será capaz de proteger as empresas de intempéries.

Organização patrimonial e familiar

No Brasil, 90% das empresas são familiares, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). E a mortalidade cresce a cada nova geração, com raros casos de organizações que sobrevivem à terceira sucessão. A holding

se destaca como um instrumento para enfrentar a complexidade desse processo, que envolve tanto a definição dos sucessores quanto dos patrimônios constituídos.

O fundador da Hold Gestão Patrimonial e diretor da Associação Brasileira de Conselheiros Consultivos Certificados (ABC3), João Alberto Teixeira, lembra que a holding é um CNPJ aberto pelas famílias com o propósito de dar continuidade ao legado. “É muito importante que a gente tenha uma metodologia”, ressalta. A primeira etapa desse trabalho envolve o entendimento sobre os desafios e anseios do grupo familiar.

A estruturação da holding parte do contexto familiar para, depois, seguir para etapas mais técnicas, que envolvem questões societárias, jurídicas, tributárias e contábeis. “Mas a gente caminhou junto com a família primeiro”, frisa. Com essa abordagem, Teixeira demonstra que a criação desse CNPJ é feita de acordo com a realidade de cada organização e com o perfil de seus integrantes (normalmente, a família).

Um ponto a se avaliar é a situação de cada negócio, pois nem sempre é recomendável colocar uma empresa como subsidiária da holding

“Como a holding está na moda, tem sido vendida com alguns paradigmas que a gente gosta de quebrar, como, por exemplo, não é só para trazer vantagens tributárias”, esclarece. O planejamento tributário é abarcado pela holding, mas ela não se limita a isso e muito menos existe para gerar a chamada “blindagem patrimonial”, algo que sequer existe nem pode ser prometido. “Isso é muito



perigoso porque um empresário devedor pode achar que a holding vai blindá-lo e não é para isso”.

Dois aspectos são fundamentais na constituição da holding: harmonia familiar e organização do patrimônio. O processo de estruturação desse CNPJ deve caminhar nesse sentido, o que é diferente de buscar o instrumento para driblar problemas. “Para quem não está bem, está devendo ou já está no meio de um incêndio, a holding não vai salvar em nada, só vai piorar a situação”, alerta.

A holding tem sido vendida com alguns paradigmas que precisam ser quebrados, como o de servir só para trazer vantagens tributárias

Quando bem planejada, a holding tem o potencial de proteger o patrimônio, gerar uma condição tributária mais benéfica e estabelecer as regras a serem observadas na transição administrativa e em relação ao uso ou distribuição dos bens. Teixeira cita que há um olhar tanto para a sucessão da gestão, que estabelece quem vai assumir o comando empresarial, quanto para a sucessão familiar, que consiste na divisão patrimonial em vida.

**Menos conflitos,
mais direcionamento**

“A holding concentra e rege o exercício do poder de controle”, define o sócio do MartinsVillac Advogados e mestre em Direito Empresarial pela New York University, José Ricardo de Bastos Martins. “Ela pode apartar o uso e a gestão do patrimônio dos sócios da gestão empresarial propriamente dita do negócio. Também é capaz de gerar maior pro-

teção. Além disso, possibilita a criação de uma alçada para mitigar conflitos da família que possam vir a contaminar o negócio”.

Todos esses objetivos são possíveis e não se esgotam aí – há questões de organização e planejamento que melhoram a eficiência de custos, como os tributários. A partir da realidade específica de cada empresa familiar é que vai ser definido que tipo de holding se encaixará melhor nos propósitos definidos.

O formato mais clássico, a holding pura, é aquela que detém a participação societária das subsidiárias que estão abaixo dela. Nessa estrutura, o grupo concentra uma série de negócios. É o caso, por exemplo, de uma família que abriu uma padaria, obteve sucesso e ampliou o negócio com diferentes filiais. A holding passa a ser a controladora dessas empresas e as cotas ou ações são distribuídas entre os acionistas (membros da família).



Segundo Martins, nesse formato, a esfera decisória dos negócios é um aspecto importante a ser considerado. “Podemos ter, nessa holding, uma estrutura composta por conselhos de administração, com acordo de sócios definindo, por exemplo, questões que devem ser decididas por unanimidade”.

O processo de estruturação da holding deve ser feito de forma criteriosa e com o apoio de profissionais especializados. Há boas razões para adotar esse cuidado. Um ponto que os especialistas devem avaliar é a situação de cada negócio – nem sempre é recomendável colocar uma empresa como subsidiária da holding.

Martins exemplifica que, caso a família tenha um conjunto de empresas, é necessário avaliar se alguma representa riscos (como de insegurança jurídica ou altos passivos trabalhistas). Esse é o tipo de negócio que precisa ser primeiro corrigido para só então ser integrado ao

grupo. Do contrário, se houver uma condenação judicial, a holding responde solidariamente, podendo ter o patrimônio do grupo como um todo impactado.

Outras configurações abrangem as holdings mistas (que, além da participação societária, têm uma atividade econômica própria), imobiliária (destinada à gestão de um conjunto de imóveis) e patrimonial (voltada para tratar do patrimônio familiar). Não existe um formato melhor do que outro: tudo vai depender da realidade e dos objetivos da empresa ou dos acionistas.

Um aspecto que está mobilizando as buscas por esse instrumento é a perspectiva de majoração do Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD), sobretudo nos estados em que a alíquota ainda é considerada baixa (o caso de São Paulo, com 4%). É fato que a holding impacta positivamente nessa questão também, desde que seja bem planejada, organizada e estruturada.



DIRPF - Correção

O contribuinte poderá retificar a Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF)?

A pessoa física que constatar a ocorrência de erros, omissões ou inexatidões em Declaração de Ajuste Anual (DAA) já entregue, poderá apresentar declaração retificadora.

A DAA retificadora tem a mesma natureza da declaração originariamente apresentada e a substitui integralmente, e deve conter todas as informações anteriormente declaradas com as alterações e exclusões necessárias, bem como as informações adicionais, se for o caso.

Para a elaboração e a transmissão de DAA retificadora, deve ser informado o número constante no recibo de entrega da última declaração apresentada, relativa ao mesmo ano-calendário.

O contribuinte tem cinco anos para corrigir os erros em sua declaração, desde que a Receita Federal não tenha iniciado o procedimento fiscal.

Depois do dia 31 de maio de 2024, não é admitida a retificação que tenha por objeto a troca de opção por outra forma de tributação.

Nas hipóteses de redução de débitos já inscritos em Dívida Ativa da União ou de redução de débitos objeto de pedido de parcelamento deferido, a retificação da declaração será admitida somente após autorização administrativa, desde que haja prova inequívoca da ocorrência de erro no preenchimento da declaração e enquanto não extinto o crédito tributário.

Base legal: art. 9º da [Instrução Normativa RFB nº 2.178/24](#).

*Terezinha Massambani
- Consultora e redatora Cenofisco*

DIRPF - Malha fiscal

Como saber se o contribuinte está na malha fina?

Quando a Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF) é enviada, ela passa por uma análise pelos sistemas da Receita Federal do Brasil (RFB), em que são verificadas as informações que você enviou e as informações fornecidas por outras entidades, que também têm que prestar informações à Receita, como empresas, instituições financeiras, planos de saúde e outros.

Se for encontrada alguma diferença entre as informações apresentadas por você e as informações apresentadas pelos outros, a sua declaração será separada para uma análise mais profunda. É o que se chama de malha fiscal, e o contribuinte não receberá a restituição enquanto a declaração estiver em malha fiscal.

Para saber se a declaração está em malha, o contribuinte poderá acessar o [e-CAC](#) ou o app, com sua conta gov.br de nível prata ou ouro.

Se a declaração está em malha porque o contribuinte cometeu algum erro no preenchimento ou deixou de informar alguma coisa, ele pode fazer uma retificação da declaração, desde que ainda não tenha recebido o termo de intimação ou a notificação de lançamento.

Grande parte dos problemas decorre de erro de preenchimento. A falta de atenção, a digitação indevida e o preenchimento incompleto das informações muitas vezes fazem a declaração ficar retida para análise. É importante preencher a declaração com calma e sempre confrontando com os documentos comprobatórios.



Na malha, as principais retenções decorrem de:

- **omissão de rendimentos:** quando a pessoa não informa os rendimentos recebidos ou informa em valor inferior. Isso muitas vezes acontece com aqueles rendimentos recebidos eventualmente, por um trabalho temporário ou um serviço prestado ocasionalmente;
- **omissão de rendimentos dos dependentes:** ao incluir um dependente na declaração, todos os rendimentos recebidos por ele também devem ser incluídos. Muitas vezes, filhos, mesmo menores, fazem trabalhos temporários e recebem remuneração. Toda remuneração recebida pelo dependente deve ser declarada.

Fonte: [Portal da RFB](#) na Internet.

Terezinha Massambani
- Consultora e Redatora Cenofisco

ECF - Obrigatoriedade

O que é Escrituração Contábil Fiscal (ECF), quem está obrigado a entregar e qual é o prazo de entrega?

A ECF é uma obrigação acessória na qual serão informadas as operações que influenciem a composição da base de cálculo e o valor devido do IRPJ e da CSLL.

A ECF deverá ser 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.

Estão obrigadas a entregar a ECF todas as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, lucro presumido, lucro arbitrado e todas as imunes e isentas,

Para as situações normais, a data-limite de entrega é até o último dia útil do mês de julho do ano subsequente ao ano-calendário a que se refira a escrituração.

Para as situações especiais, temos os seguintes prazos de entrega:

- a) último dia útil do mês de julho do ano da escrituração, se a cisão, fusão, incorporação ou extinção ocorrer de janeiro a abril; e
- b) último dia útil do 3º mês subsequente ao do evento, se a cisão, fusão, incorporação ou extinção ocorrer de maio a dezembro.

Base legal: [Instrução Normativa RFB nº 2.004/21](#).

Terezinha Massambani
- Consultora e Redatora Cenofisco

5 maneiras para tornar o seu dia a dia mais ágil e seguro.

- 1 Comece o dia atualizado** com os assuntos de maior importância para sua rotina diária.
- 2 Economize seu precioso tempo**, pois tudo de mais importante está consolidado em nosso Portal.
- 3 Não fique na dúvida.** Nosso conteúdo é atualizado **DIARIAMENTE** para que você não perca nenhum detalhe, nenhuma atualização e nenhuma novidade.
- 4 Você não está sozinho.** Conte com a mais experiente equipe de consultores, pronta para atender a qualquer dúvida, buscando soluções adequadas e eficazes.
- 5 Melhorias constantes.** Estamos atentos e valorizamos o feedback dos nossos assinantes, buscamos diariamente aperfeiçoar nosso trabalho, mantendo o compromisso com nossos clientes de entregar a mais alta qualidade em atualização, informação e orientação.

CENOFISCO
Centro de Orientação Fiscal



Não deixe de consultar o Cenofisco antes de iniciar o seu dia. Isso fará a diferença na hora de entender as alterações do seu negócio.

07 DIAS de acesso **GRÁTIS** ao **PORTAL CENOFISCO**

São Paulo
(11) 4862-0714/4862-0715

Entenda a gestão de pessoas baseada em habilidades

Sistema baseado na valorização de competências individuais é tendência no mercado de trabalho e se destaca por impulsionar carreiras e fortalecer empresas



Nos últimos anos, o universo corporativo tem passado por mudanças significativas. Das aplicações da Inteligência Artificial em vários setores às novas profissões e esquemas de trabalho, a todo momento surgem reflexões e desconstruções acerca dos empregos tradicionais e do papel das organizações. Essas transformações, obviamente, impactam diretamente na contratação e gestão de pessoas. Nesse sentido, uma abordagem muito discutida é a baseada em habilidades individuais, que vai além da qualificação formal por meio de diplomas ou cargos.

O modelo *skills-based* (baseado em habilidades, em tradução livre) exige das empresas uma mudança de paradigma mental e estrutural, mas pode contribuir para a formação de equipes de alta performance. Isso porque colaboradores alocados em atividades condizentes com suas habilidades poderão utilizar suas potencialidades com mais efetividade e aprimorar continuamente competências que já demonstram ter.

Segundo a docente convidada do MBA em Gestão de Negócios da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz da Universidade de São Paulo (USP-Esalq), Denise de Moura, o primeiro passo para colocar em prática uma gestão baseada em habilidades é checar se missão, visão, valores e estratégias da companhia estão bem delineados. A partir daí é possível identificar as competências voltadas diretamente para a estratégia da organização, que todos os colaboradores precisarão desenvolver, e as competências necessárias para cada função: habilidades técnicas, como um segundo idioma e a proficiência em algum software, ou comportamentais, como poder de influência, escuta ativa e persuasão.

“Há ferramentas que ajudam a mapear estas competências, como o Inventário Comportamental para Mapeamento de Competências (ICMC),



elaborado pelo autor Rogério Leme e apresentado no livro *Aplicação prática de gestão de pessoas por competências*”, explica Moura.

De acordo com a cofundadora da Grou Inteligência em Gestão Comportamental e CEO da Self Guru, Carolina Fuhrmeister, tecnologias de análise de perfil permitem uma avaliação preditiva de como as pessoas irão se comportar. “Elas dão uma visão de futuro em termos de quais perspectivas de entrega e performance os profissionais são capazes de ter, quando comparados a um parâmetro como cargo ou competências”, afirma. E completa: “O conceito *skills-based* pode ser aplicado em todos os negócios, não importa o porte. É útil e assertivo em empresas que têm 10 ou 10.000 colaboradores, por exemplo”.

Escutar constantemente as equipes sobre como podem melhorar um

processo contribui, em muito, para ajustar algumas atribuições – este é outro ponto que difere a gestão por competências dos outros processos. “É importante que a empresa perceba como está a valorização do desenvolvimento dos talentos, se ela preza pela melhoria contínua e que necessidade de adaptação a companhia e as pessoas vão ter em relação às mudanças geradas pela escolha de gestão por competências”, explica a diretora de Capacitação da Associação Brasileira de Recursos Humanos/Rio Grande do Sul (ABRH-RS), Gabriela Zambrano Ávila. Ela completa que “a gestão por competências é mais assertiva e vai muito além de medir somente o desempenho do passado, permite traçar um plano para fortalecer as habilidades que a pessoa já tem e desenvolver as que são necessárias”.



Benefícios para os dois lados

Para as empresas

- Maior acuracidade nos processos seletivos
- Seleção de pessoas certas para os cargos certos, alocação correta e adequada de talentos e times
- Aumento dos níveis de engajamento, retenção e motivação
- Conhecimento de forças e gaps comportamentais para desenvolvimento focado
- Processos de promoção e sucessão justos e embasados
- Estímulo à aprendizagem contínua (*lifelong learning*)
- Maior retenção de talentos

Para os colaboradores

- Aprimoramento de potencialidades identificadas
 - Rapidez na intervenção estratégica de gaps comportamentais
 - Maior motivação no trabalho para vencer os desafios exigidos pelo cargo
 - Direcionamento da carreira de forma mais apropriada e assertiva
 - Oportunidades significativas de desenvolvimento pessoal e profissional
 - Maiores chances de crescimento, reconhecimento, recompensa e mobilidade profissional
-

Certificado digital requer atenção com responsabilizações

Credencial dá acesso a uma série de informações e serviços, por meio da assinatura eletrônica, exigindo avaliação do empresário sobre as permissões que são concedidas

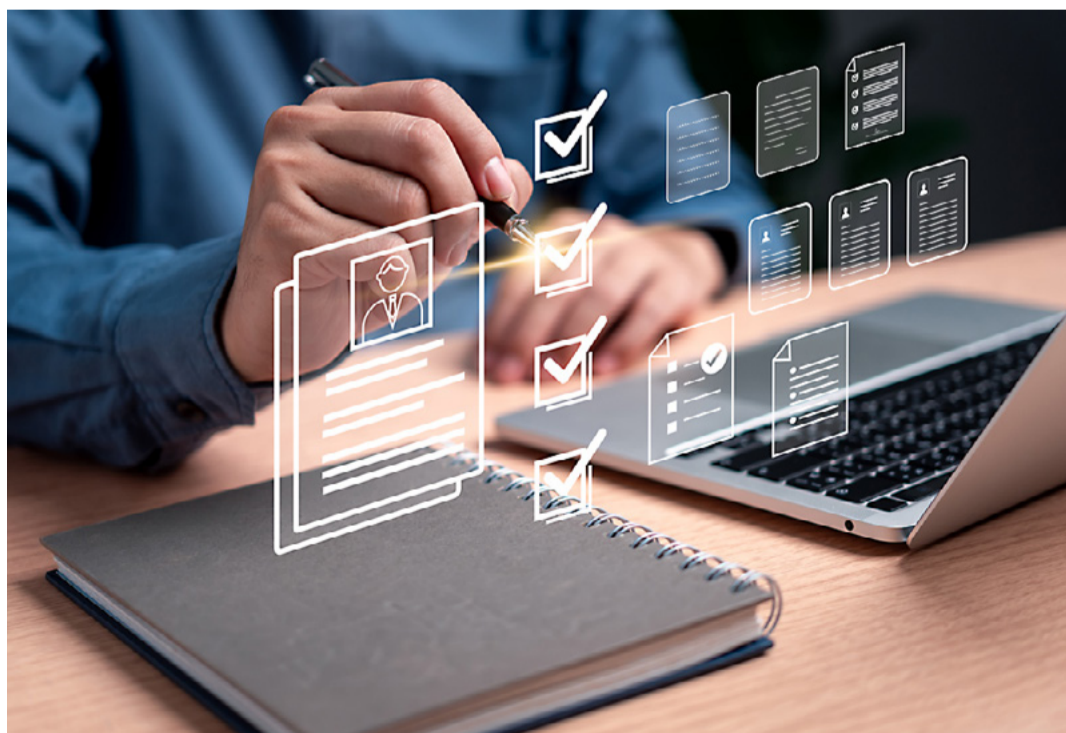
A digitalização facilitou a realização várias atividades cotidianas, desde questões mais práticas, como verificar informações bancárias por aplicativos, até transações mais complexas, a exemplo da compra de um imóvel ou da abertura de uma empresa. Nessas situações, sempre será exigido do usuário uma validação de que ele tem direito a acessar certos dados e serviços, sendo o certificado digital um dos recursos mais adotados no contexto empresarial.

“O certificado digital não existe apenas para se cumprir obrigações acessórias do governo federal; ele é muito mais do que isso”, alerta o presidente da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon), Daniel Mesquita Coêlho. No mercado, existem três conceitos de certificados digitais, que abrangem as assinaturas simples, avançada e qualificada. “Todas são válidas juridicamente”.

A assinatura simples é bastante comum para validação de contratos recebidos por e-mail, usando-se senha e login. Em relação

à avançada, o melhor exemplo é a conta gov.br, que possibilita acesso aos seus dados cadastrais e a tudo que é relativo ao governo. “Então, se repassar para um terceiro essa senha, ele pode acessar várias informações da pessoa física”, explica. Há ainda a assinatura qualificada, emitida pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), que, segundo Coêlho, é “válida para todo tipo de operação, inclusive para acessar contas bancárias, permitindo a realização de compras, empréstimos e transferências”.

Independentemente do tipo de certificado usado, para todos os fins, quem está realizando acessos e transações é o detentor daquela credencial, mesmo que a ação tenha sido executada



por um terceiro. “Todos esses tipos de certificados são intransferíveis”, frisa o presidente da Fenacon. “É como se fosse uma identidade virtual”.

O que a Fenacon recomenda é que o responsável pelo certificado digital conceda os acessos necessários a prestadores de serviços (como contadores e advogados) por meio de procurações. Isso pode ser feito até mesmo online, com o apoio do próprio profissional ou de alguém que entenda do assunto. Em portais como Receita Federal, eSocial e secretarias estaduais da Fazenda é possível dar poderes para consultar, elaborar e realizar alguns processos. O fundamental é entender quais permissões estão sendo concedidas. “Dessa forma, passa-se a responsabilidade para o terceiro”.

*É preciso reavaliar anualmente
se as autorizações já concedidas ainda
são necessárias e quem são
as pessoas que detêm esses poderes*

Procuração e reavaliações periódicas

O advogado especializado em direito digital e empresarial e sócio-fundador do Assis e Mendes Advogados, Adriano Mendes, ressalta que a concessão de acessos por meio de procurações deve ser adotada não apenas com prestadores de serviços externos, mas também dentro da própria empresa. É o caso dos profissionais que atuam em áreas como a financeira, contábil e jurídica e que dependem do certificado digital para realizar suas atividades.

Essa boa prática pode parecer mais trabalhosa e até mesmo mais cara, porque será necessário criar o certificado digital para cada pessoa que precisar utilizá-lo. Porém, é a melhor forma de se proteger. “Através do e-CPF ou do e-CNPJ é possível fazer quase todos os atos da vida civil de uma pessoa física”, lembra. Se alguma ação indevida for realizada com a sua credencial, é muito difícil evitar a responsabilização.

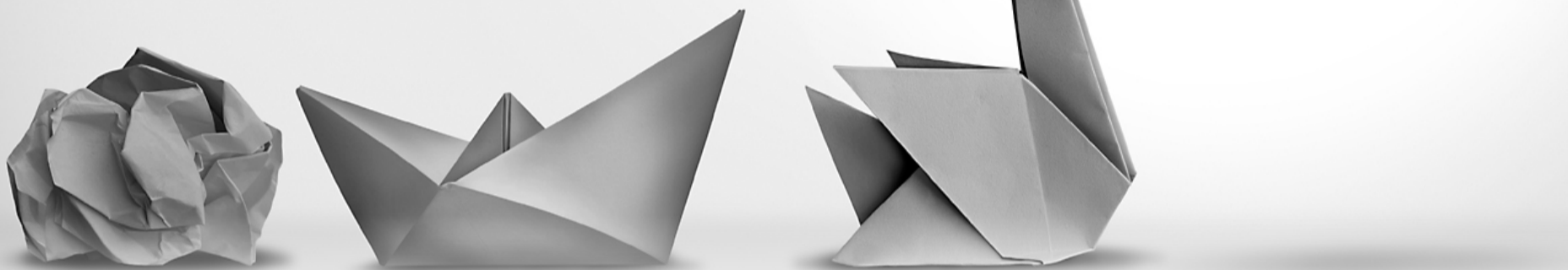
A credencial é reconhecida por agentes públicos e privados como uma validação de que a ação foi realizada pelo seu detentor, e não por um terceiro autorizado. Ou seja, o ato vai ensejar direitos ou deveres assumidos pelo proprietário daquele certificado. Isso vale tanto para o reconhecimento de um passivo tributário quanto para transações de compra e venda de imóveis.

Para quem, até o momento, não usa a procuração para conceder acessos necessários, Mendes esclarece que não há necessidade de fazer a mudança imediatamente. O empresário pode aguardar a renovação das permissões para ajustar a situação e rever esses processos. Aliás, outro cuidado fundamental é, anualmente, reavaliar todas as autorizações concedidas, sempre considerando se elas ainda são necessárias e quem são as pessoas que detêm esses poderes.



Pequenos ajustes que trazem grandes resultados

Para uma companhia inovar, nem sempre é preciso fazer transformações radicais; às vezes, basta simplificar um processo para obter bons resultados



O cenário socioeconômico atual desafia organizações de todo porte a estarem em contínua renovação, pois as mudanças ocorrem muito rapidamente. Nem sempre, porém, as alterações precisam ser radicais. Em vários casos, pequenas mudanças em processos, ajustes em equipamentos ou burocracias costumam ter um impacto significativo nos resultados financeiros da empresa, na motivação da equipe e até na satisfação dos clientes.

Para a mestra em Indústria Criativa pela Universidade Feevale, Carine Gabrielle de Oliveira Edinger, o ponto de partida para a inovação é começar por um diagnóstico preciso de quais são os gargalos do negócio. “É necessário entender se o problema que precisa ser solucionado está na parte técnica, comportamental ou em outros aspectos”, afirma.

“Para se aprofundar no diagnóstico, a empresa deve avaliar o ambiente externo e identificar como o setor está evoluindo. Nessa análise devem ser consideradas as mudanças no comportamento dos clientes e também o que vem sendo realizado pelos seus principais concorrentes. Há espaço para mudar todos os aspectos frágeis, mas o ideal é priorizar cada um deles a seu tempo”, completa o professor e coordenador do MBA em Marketing da ESPM, Arthur Motta.

Já a professora da FIA Business School, Samantha Mazzero, indica ferramentas como a análise Swot (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, em tradução livre) e a Pestel (político, econômico, social, tecnológico, ecológico e legal) para facilitar o diagnóstico. “O uso de dados e análises para identificar tendências e prever mudanças futuras é crucial.



Além disso, o feedback dos clientes e dos funcionários pode fornecer insights valiosos. A inovação não precisa ser sempre disruptiva; muitas vezes, a melhoria contínua e incrementos inteligentes são mais sustentáveis”, assegura Mazzero.

Seguindo essa linha de pensamento, pequenas mudanças podem ter grandes impactos. Por exemplo, ajustar o layout de um local de trabalho para reduzir o tempo de movimentação dos funcionários pode aumentar a eficiência. Simplificar um processo burocrático significa acelerar o tempo de resposta ao cliente e melhorar a satisfação, assim como a implementação de softwares que automatizam tarefas repetitivas é capaz de liberar os funcionários para atividades mais estratégicas, aumentando a motivação e a produtividade. “Inovar não quer dizer apenas criar grandes mudanças ou um produto totalmente novo que ninguém nunca viu, muito pelo contrário. Ino-

var está em criar novas formas de fazer as mesmas coisas dentro da sua empresa, mesmo que isso já esteja sendo feito em outras instituições”, salienta Edinger.

Adaptação necessária e contínua

De acordo com Mazzero, uma cultura organizacional pautada na adaptabilidade permite que as organizações sobrevivam num mundo em transformação. “Empresas que cultivam a adaptabilidade são capazes de responder rapidamente às mudanças no mercado, ajustar suas estratégias de acordo com novos dados e desafios e são mais resilientes a perturbações. As principais características de uma cultura de adaptação incluem também flexibilidade, comunicação aberta e eficaz e uma forte orientação para a solução de problemas. Ressalto ainda que fomentar um ambiente que valorize a curiosidade e a aprendizagem contínua ajuda a manter a empresa competitiva e ágil”, explica.

A inovação não precisa ser sempre disruptiva; muitas vezes, a melhoria contínua e incrementos inteligentes são mais sustentáveis

A cultura da adaptabilidade facilita a inovação contínua, pois cria um ambiente onde novas ideias são bem-vindas e testadas regularmente, e contribui para a satisfação e retenção de talentos, já que os funcionários se sentem valorizados e parte de uma organização dinâmica e proativa. E, por fim, a cultura de adaptação envolve o pensamento inovador que continuamente busca identificar e explorar novas oportunidades. “Esse movimento também implica acertar e errar e, nesse caso, é fundamental gerenciar os erros e transformá-los em aprendizados. É preferível testar, errar e aprender rapidamente do que atrasar uma ideia até ter certeza de tudo que a envolve”, declara Motta.



4 pontos essenciais

sobre holdings e relações familiares

A holding é um recurso que pode minimizar os conflitos familiares, ao estabelecer critérios a serem observados na gestão da empresa, dos negócios e do patrimônio. Confira quatro pontos importantes sobre o tema.

Uniões e adoções: Nas empresas familiares, a chegada de agregados pode gerar preocupação quanto à preservação do patrimônio. Essa é uma das questões a tratar no âmbito da holding e a família precisa ser bem orientada. Um ponto importante é a formalização das relações, por meio do casamento ou da escrituração da união estável em cartório, inclusive as homoafetivas. Adoções também precisam ser consideradas, pois têm todo o respaldo legal, desde que devidamente oficializadas.

Regime de bens: Entre os tipos de regime de partilha de bens do casal, o formato mais restritivo, em relação à divisão do patrimônio, seria o regime de separação total de bens. Porém, isso não assegura a proteção patrimonial em qualquer situação, já que o cônjuge é considerado herdeiro (em caso de falecimento, por exemplo).

Sucessão estruturada: As relações familiares também podem impactar a empresa no momento da sucessão. Por meio da holding, é possível definir critérios claros em relação a esse processo, estabelecendo condições que os sucessores devem atender.

Governança familiar: A holding consolida um formato de governança familiar, importante para que todos os integrantes estejam de acordo quanto às regras, condutas e papéis a serem desempenhados. Essas definições facilitam decisões e reduzem divergências.



Junho'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários - Mai.'24 ⁽²⁾
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Abr.'24
17	DCTFWeb - Mai.'24 EFD-Reinf - Mai.'24 eSocial - Mai.'24 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Mai.'24
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Mai.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Mai.'24 FGTS - Mai.'24 IRRF - Mai.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Mai.'24 Previdência Social - Mai.'24 Simples Doméstico - Mai.'24 Simples - Mai.'24
21	DCTF - Abr.'24
25	Cofins - Mai.'24 IPI - Mai.'24 PIS - Mai.'24
28	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL - Mai.'24 CSLL - Trimestral - 3ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Mai.'24 DeSTDA - Mai.'24 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Mai.'24 IRPF - Carnê leão - Mai.'24 IRPF - Renda variável - Mai.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Mai.'24 IRPJ - Mai.'24 IRPJ - Renda variável - Mai.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Mai.'24 IRPJ - Trimestral - 3ª cota Pert - Jun.'24 Pert-SN - Jun.'24 Refis - Mai.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Jun.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Jun.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Jun.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em abril que não contribuíram no exercício de 2024.



Julho'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
05	Salários - Jun.'24 ⁽²⁾
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
12	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Mai.'24
15	DCTFWeb - Jun.'24 EFD-Reinf - Jun.'24 eSocial - Jun.'24 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Jun.'24
19	Cofins/CSLL/PIS fonte - Jun.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Jun.'24 DCTF - Mai.'24 FGTS - Jun.'24 IRRF - Jun.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Jun.'24 Previdência Social - Jun.'24 Simples Doméstico - Jun.'24
22	Simples - Jun.'24
25	Cofins - Jun.'24 IPI - Jun.'24 PIS - Jun.'24
29	DeSTDA - Jun.'24
31	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL - Jun.'24 CSLL - Trimestral - 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Jun.'24 Escrituração Contábil Fiscal (ECF) - Ano-base 2023 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Jun.'24 IRPF - Carnê leão - Jun.'24 IRPF - Renda variável - Jun.'24 IRPJ - Jun.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Jun.'24 IRPJ - Renda variável - Jun.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Jun.'24 IRPJ - Trimestral - 1ª cota ou única Pert - Jul.'24 Pert-SN - Jul.'24 Refis - Jun.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Jul.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Jul.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Jul.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2024.



**Tabela de Contribuição
dos Segurados Empregado,
Empregado Doméstico
e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'24)**

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.412,00	7,5
de 1.412,01 até 2.666,68	9,0
de 2.666,69 até 4.000,03	12,0
de 4.000,04 até 7.786,02	14,0

* Cada alíquota incide sobre a respectiva faixa de valores do salário de contribuição.

Imposto de Renda (a partir de fev.'24)

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 2.259,20	0	0
de 2.259,21 até 2.826,65	7,5	169,44
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	381,44
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	662,77
acima de 4.664,68	27,5	896,00

Deduções: 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

Alternativamente: desconto simplificado mensal de R\$ 564,80.

Outros Indicadores (R\$)

Salário mínimo	1.412,00
Salário-família - até 1.819,26	62,04
Teto INSS	7.786,02
Ufir (dez'00)	1,0641
Ufemg	5,2797
Uferr	493,46
Ufesp	35,36
Ufirce	5,74952
Ufir/RJ	4,5373

UFR/PI	4,52
UPFAL	34,41
UPF/BA (dez'00)	39,71
UPF/PA	4,5782
UPF/RO	113,61
UPF/RS	25,9097
URF/AC	113,61
VRTE/ES	4,5032

Índices Econômicos

	Abr/24	Mar/24	Fev/24	Jan/24	Dez/23	Nov/23	Out/23	Set/23	Ago/23	Jul/23	Jun/23	Mai/23	12 meses
IGP-M	0,31	-0,47	-0,52	0,07	0,74	0,59	0,50	0,37	-0,14	-0,72	-1,93	-1,84	-3,04
IGP-DI	0,72	-0,30	-0,41	-0,27	0,64	0,50	0,51	0,45	0,05	-0,40	-1,45	-2,33	-2,32
FGV IPA-DI	0,84	-0,50	-0,76	-0,59	0,79	0,63	0,57	0,51	0,10	-0,61	-2,13	-3,37	-4,51
IPC-DI	0,42	0,10	0,55	0,61	0,29	0,27	0,45	0,27	-0,22	0,07	-0,10	0,08	2,84
INCC-DI	0,52	0,28	0,13	0,27	0,31	0,07	0,20	0,34	0,17	0,10	0,71	0,59	3,74
IBGE INPC	0,37	0,19	0,81	0,57	0,55	0,10	0,12	0,11	0,20	-0,09	-0,10	0,36	3,23
IPCA	0,38	0,16	0,83	0,42	0,56	0,28	0,24	0,26	0,23	0,12	-0,08	0,23	3,69
Fipe IPC	0,33	0,26	0,46	0,46	0,38	0,43	0,30	0,29	-0,20	-0,14	-0,03	0,20	2,77
TJLP	0,54	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53	0,57	0,57	0,57	0,59	0,59	6,81
TR	0,1023	0,0331	0,0079	0,0875	0,0690	0,0775	0,1056	0,1130	0,2160	0,1581	0,1799	0,2147	1,37
Bacen Selic	0,89	0,83	0,80	0,97	0,89	0,92	1,00	0,97	1,14	1,07	1,07	1,12	12,27
Poup.⁽¹⁾	0,6028	0,5333	0,5079	0,5879	0,5693	0,5779	0,6061	0,6136	0,7171	0,6589	0,6808	0,7158	7,63
Poup.⁽²⁾	0,6028	0,5333	0,5079	0,5879	0,5693	0,5779	0,6061	0,6136	0,7171	0,6589	0,6808	0,7158	7,63
SFH UPC	24,38	24,35	24,35	24,35	24,29	24,29	24,29	24,17	24,17	24,17	24,06	24,06	0,26

(1) Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos até 03/05/2012. (2) Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos a partir de 04/05/2012.

Anexo I - Comércio

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ICMS ⁽¹⁾
Até 180.000,00	4,00	-	5,50	3,50	12,74	2,76	41,50	34,00
De 180.000,01 a 360.000,00	7,30	5.940,00	5,50	3,50	12,74	2,76	41,50	34,00
De 360.000,01 a 720.000,00	9,50	13.860,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50
De 720.000,01 a 1.800.000,00	10,70	22.500,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	14,30	87.300,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	19,00	378.000,00	13,50	10,00	28,27	6,13	42,10	—

(1) Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ICMS será calculado pela fórmula: $(RBT12 \times 14,30\%) - R\$ 87.300,00 / RBT12 \times 33,5\%$.

Anexo II - Indústria

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	IPI ⁽²⁾	ICMS
Até 180.000,00	4,50	—	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 180.000,01 a 360.000,00	7,80	5.940,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 360.000,01 a 720.000,00	10,00	13.860,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	11,20	22.500,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	14,70	85.500,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	30,00	720.000,00	8,50	7,50	20,96	4,54	23,50	35,00	—

(2) Para atividade com incidência simultânea de IPI e ISS, quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa.

Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 21\%) - R\$ 125.640,00] / RBT12\} \times 33,5\%$.

O percentual efetivo resultante também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 8,09%; CSLL = 5,15%; Cofins = 16,93%; PIS/Pasep = 3,66%; CPP = 55,14%; IPI = 11,03%. Total = 100%.

Anexo III - Serviços

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ISS ⁽³⁾
Até 180.000,00	6,00	—	4,00	3,50	12,82	2,78	43,40	33,50
De 180.000,01 a 360.000,00	11,20	9.360,00	4,00	3,50	14,05	3,05	43,40	32,00
De 360.000,01 a 720.000,00	13,50	17.640,00	4,00	3,50	13,64	2,96	43,40	32,50
De 720.000,01 a 1.800.000,00	16,00	35.640,00	4,00	3,50	13,64	2,96	43,40	32,50
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	21,00	125.640,00	4,00	3,50	12,82	2,78	43,40	33,50 ⁽³⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	33,00	648.000,00	35,00	15,00	16,03	3,47	30,50	—

(3) Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa.

Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 21\%) - R\$ 125.640,00] / RBT12\} \times 33,5\%$.

Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 6,02%; CSLL = 5,26%; Cofins = 19,28%; PIS/Pasep = 4,18%; CPP = 65,26%. Total = 100%.

Anexo IV – Serviços

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	ISS ⁽⁴⁾
Até 180.000,00	4,50	—	18,80	15,20	17,67	3,83	44,50
De 180.000,01 a 360.000,00	9,00	8.100,00	19,80	15,20	20,55	4,45	40,00
De 360.000,01 a 720.000,00	10,20	12.420,00	20,80	15,20	19,73	4,27	40,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	14,00	39.780,00	17,80	19,20	18,90	4,10	40,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	22,00	183.780,00	18,80	19,20	18,08	3,92	40,00 ⁽⁴⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	33,00	828.000,00	53,50	21,50	20,55	4,45	—

(4) O percentual efetivo máximo devido ao ISS será de 5%, transferindo-se a diferença, de forma proporcional, aos tributos federais da mesma faixa de receita bruta anual. Sendo assim, na quinta faixa, quando a Alíquota Efetiva (AE) for superior a 12,5%, a repartição será: IRPJ = (AE - 5%) x 31,33%; CSLL = (AE - 5%) x 32,00%; Cofins = (AE - 5%) x 30,13%; PIS/Pasep = (AE - 5%) x 6,54%; ISS = Percentual de ISS fixo em 5%. Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa.

Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[RBT12 \times 22\%] - R\$ 183.780,00\} / RBT12 \times 40\%$.

Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 31,33%; CSLL = 32%; Cofins = 30,13%; PIS/Pasep = 6,54%. Total = 100%.

Anexo V – Serviços


Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ISS ⁽⁵⁾
Até 180.000,00	15,50	—	25,00	15,00	14,10	3,05	28,85	14,00
De 180.000,01 a 360.000,00	18,00	4.500,00	23,00	15,00	14,10	3,05	27,85	17,00
De 360.000,01 a 720.000,00	19,50	9.900,00	24,00	15,00	14,92	3,23	23,85	19,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	20,50	17.100,00	21,00	15,00	15,74	3,41	23,85	21,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	23,00	62.100,00	23,00	12,50	14,10	3,05	23,85	23,50 ⁽⁵⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	30,50	540.000,00	35,00	15,50	16,44	3,56	29,50	—

(5) Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais. Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa.

Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 23\%) - R\$ 62.100,00] / RBT12\} \times 23,5\%$.

Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 30,07%; CSLL = 16,34%; Cofins = 18,43%; PIS/Pasep = 3,99%; CPP = 31,17%. Total = 100%.

Tributação das atividades do setor de serviços – Anexo IV: a) construção de imóveis e obras de engenharia em geral, inclusive sob a forma de subempreitada; b) execução de projetos e serviços de paisagismo, bem como decoração de interiores; c) serviço de vigilância, limpeza ou conservação; e d) serviços advocatícios. **Anexo III (“r” >= 28%) ou Anexo V (“r” < 28%):** a) administração e locação de imóveis de terceiros; b) academias de dança, de capoeira, de ioga e de artes marciais; c) academias de atividades físicas, desportivas, de natação e escolas de esportes; d) elaboração de programas de computadores, inclusive jogos eletrônicos, desde que desenvolvidos em estabelecimento do optante; e) licenciamento ou cessão de direito de uso de programas de computação; f) planejamento, confecção, manutenção e atualização de páginas eletrônicas, desde que realizados em estabelecimento do optante; g) empresas montadoras de estandes para feiras; h) laboratórios de análises clínicas ou de patologia clínica; i) serviços de tomografia, diagnósticos médicos por imagem, registros gráficos e métodos óticos, bem como ressonância magnética; j) serviços de prótese em geral; k) fisioterapia; l) medicina, inclusive laboratorial, e enfermagem; m) medicina veterinária; n) odontologia e prótese dentária; o) psicologia, psicanálise, terapia ocupacional, acupuntura, podologia, fonoaudiologia, clínicas de nutrição e de vacinação e bancos de leite; p) serviços de comissaria, de despachantes, de tradução e de interpretação; q) arquitetura e urbanismo; r) engenharia, medição, cartografia, topografia, geologia, geodésia, testes, suporte e análises técnicas e tecnológicas, pesquisa, design, desenho e agronomia; s) representação comercial e demais atividades de intermediação de negócios e serviços de terceiros; t) perícia, leilão e avaliação; u) auditoria, economia, consultoria, gestão, organização, controle e administração; v) jornalismo e publicidade; w) agenciamento; e x) outras atividades do setor de serviços que tenham por finalidade a prestação de serviços decorrentes do exercício de atividade intelectual, de natureza técnica, científica, desportiva, artística ou cultural, que constitua profissão regulamentada ou não, desde que não sujeitas à tributação na forma dos Anexos III e IV. **As demais atividades são tributadas pelo Anexo III.**

A desk setup featuring a laptop, a calculator, a notebook, and financial documents. The calculator is a black scientific calculator with a green display, resting on a brown spiral notebook. The notebook is open to a page with a pie chart. In the background, there is a laptop keyboard, a green highlighter, and a pair of glasses. The overall scene is a professional workspace for financial analysis.

Todo empreendimento de sucesso possui uma excelente empresa contábil como sua parceira.

Nós trabalhamos muito para sermos um grande aliado estratégico para o seu negócio, indo muito além do cuidado com os registros e as tantas burocracias: através da nossa expertise, podemos oferecer insights valiosos para o planejamento estratégico e as tomadas de decisões da sua empresa.

Sabemos que gerir uma empresa é algo que demanda muito tempo e energia e que, muitas vezes, pode ser algo bastante solitário. Por isso, aproveitamos essa oportunidade para reforçar que estamos à disposição para discutir como podemos agregar ainda mais valor ao seu negócio.

Conte sempre conosco.