RECON
Gerenciamento Contábil
Desde 1992

BOLETIM DO EMPRESÁRIO
OUTUBRO 2021

Jornada do Cliente

Pontos de reflexão para avaliar a jornada do cliente de sua empresa

RECON

Gerenciamento Contábil

Desde 1992

"Proteção Contábil para você e sua empresa."

CRC/MG: 5711/0

CONTÁBIL

RECURSOS HUMANOS

FISCAL E TRIBUTOS

ASSESSORIA EMPRESARIAL

Fundada em Outubro/1992, a **RECON** tem por objetivo atuar no segmento contábil, visando atender as necessidades contábeis, tributárias e societárias de todo o segmento empresarial, com soluções sempre voltadas aos interesses e expectativas de seus clientes.

RECON – Gerenciamento Contábil

Rua Tupis, nº 204 - Sala - 319
Centro - Belo Horizonte-MG
CEP: 30.190-904

(31) 3273-6679

www.reconcontabil.com.br

recon@reconcontabil.com.br

4 6 **Gestão Empresarial**

Jornada do Cliente

Pontos de reflexão para avaliar a jornada do cliente de sua empresa

7 8 **Contabilidade Gerencial**

Estratégia de diferenciação

Vantagem competitiva pra diferenciar de seus concorrentes

9 10 **Prática Trabalhista**

Lay Off

Suspensão temporária do contrato de trabalho

11 12 **Inteligência Fiscal**

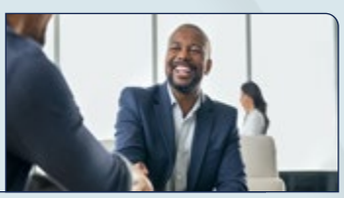
IRRF

Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa

13 **Direito Empresarial**

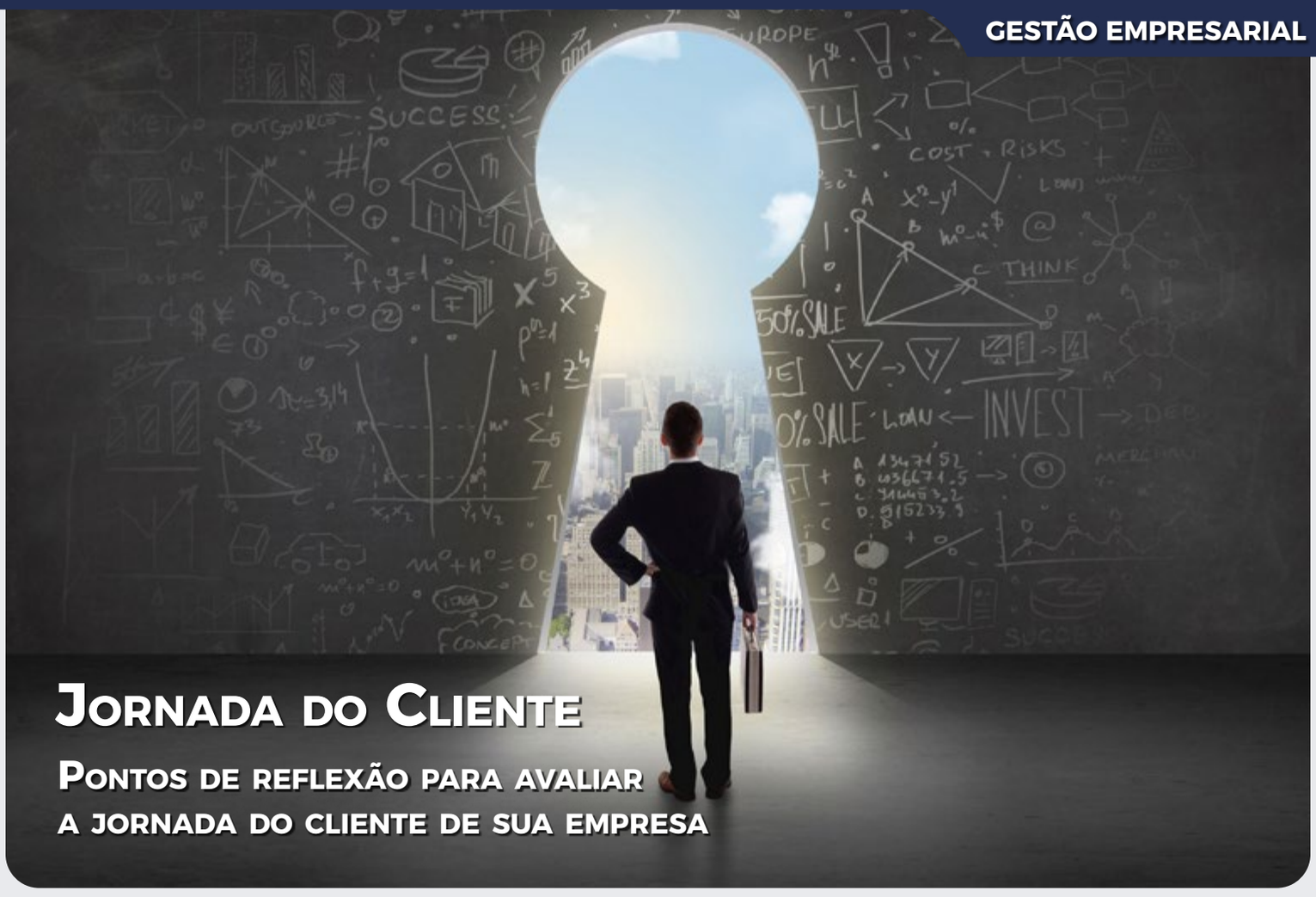
Administrador não Sócio

Termo de posse e averbação da nomeação



14 16 **Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas**

17 **Legislação**



Jornada do Cliente

Pontos de reflexão para avaliar a jornada do cliente de sua empresa

Muitas das atuais metodologias ágeis de gestão foram desenvolvidas e/ou ganharam visibilidade nos negócios a partir de uma influência, avanço e desdobramentos do ambiente digital, contextualizado na Internet. Uma destas metodologias é a jornada do cliente.

Muito embora a apresentação do assunto já tenha ocorrido em edições anteriores do Boletim do Empresário, para esta edição, em particular, ela deixa de ser tratada como coadjuvante de outros assuntos e passar a ser a protagonista, para aprofundamento com vistas a proporcionar melhor compreensão de seus efeitos e da sua dinâmica de funcionamento.

Para tanto, tem-se também como ponto de partida específico a edição anterior, abordando, em detalhes, o processo tradicional de decisão de compra. Deve-se entendê-lo, a partir da discussão então feita, sob uma ótica do digital, promovendo sua evolução para algo caracterizado como jornada do cliente.

Os cinco estágios clássicos do processo de decisão de compra compreendem o reconhecimento do problema, a busca de informações, a avaliação de alternativas, a decisão de compra e o comportamento pós-compra.

Já o modelo contemporâneo da jornada do cliente é apresentado aqui a partir de estudos do Prof. Roberto Madruga, publicados em seu livro "Gestão de Relacionamento e Customer Experience" (Editora Atlas, 2021).

Ao passo que no modelo clássico do processo de decisão de compra há cinco etapas, numa jornada do cliente, de acordo com Madruga (2021, p. 30), há oito movimentos, conforme descritos abaixo:

1. Reconhecimento da própria necessidade;

2. Seleção de opções para satisfação da necessidade;

3. Tomada de decisão por meio da escolha da melhor opção;

4. Aquisição do produto ou serviço;

5. Recebimento do produto ou serviço;

6. Utilização do produto ou serviço e, eventualmente, a solicitação de suporte;

7. Divulgação positivamente da experiência positiva ou, diante de situação negativa, de sua crítica;

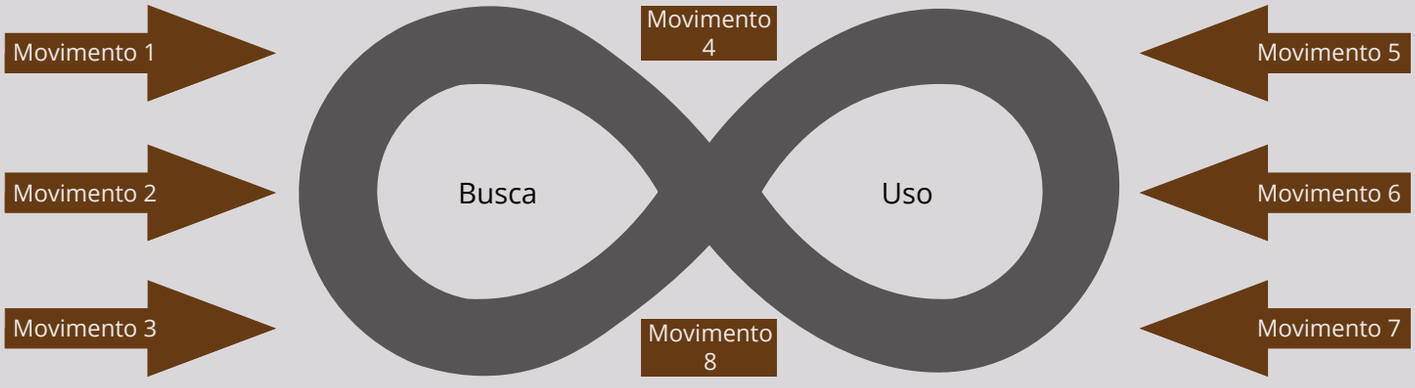
8. Recompra dos mesmos produtos e serviços ou uma decisão de substituição.

topo

Diante do entendimento de que existe uma grande similaridade entre as características destes dois modelos, deve-se destacar que a exceção está no fato de que a jornada do cliente, diferentemente do modelo clássico da decisão de compra, ocorre de maneira muito mais dinâmica, ininterrupta, fluida, infinita e transversal, se comparada com o processo de compra, que é muito mais linear, feito em etapa por etapa.

A olhar para a dinâmica do mercado e para o comportamento do consumidor, que cada vez é mais digital, global e multicanal, não é difícil entender qual dos dois modelos melhor se adapta e corresponde à realidade.

É oportuno também mencionar, neste contexto, que, no modelo da jornada do cliente, apresentado por Madruga (2021, p.30), trabalha-se a representação visual por meio do símbolo do infinito, conforme figura abaixo, por entender que, ao efetuar uma recompra, o mesmo retornará, novamente, a fazer sua jornada de compra.



É possível notar que neste modelo há diversos tipos de interações entre empresa e seus clientes, em múltiplas circunstâncias. Madruga (2021) considera estes registros como microinterações, que podem ocorrer de maneira presencial, por redes sociais, apps, chats, chatbots, e-mail, mensagens instantâneas, formulários web, telefone e totens, dentre outros.

Há outros autores, como Carlzon (2005) e Aaker (1998), por exemplo, que tratam tais microinterações como momentos de verdade e pontos de contato (touchpoints), respectivamente.

A questão é que, independentemente da terminologia adotada, nessa dinâmica da jornada de um cliente, as empresas que desejarem ser relevantes a seus clientes em termos de mercado necessitam colocá-los no centro das decisões.

É a partir desta referência primordial na gestão mercadológica que as empresas estabelecem um caminho para a construção de grande parte dos seus diferenciais competitivos e, também, para a formatação de uma estratégia robusta e fortalecida, adequando, posteriormente e de maneira complementar, sua cultura organizacional, engajamento dos funcionários e tecnologia embarcada.

É importante este destaque aos funcionários no contexto porque, sem eles, há dificuldades na sustentação dos negócios e operação de suas atividades, por mais avançada que esteja, por exemplo, a incorporação da tecnologia em seus diversos níveis, processos e operações.

A inserção da tecnologia nesta discussão, em termos práticos, ganha relevância pelo fato de que, por mais que ela esteja embarcada no dia-a-dia de uma empresa, é necessário entender que o foco não está nela em si, mas, sim, no que e como ela permite aos funcionários integrarem e qualificarem a performance de produtividade e entregas no dia-a-dia com vistas ao entendimento e atendimento do cliente, quando ele é colocado no centro das decisões, na linha do que estabelece o conceito "customer centric".

Desta forma, revisite a jornada dos clientes de sua empresa e avalie, passo a passo, os oito movimentos elencados por Madruga (2021), refletindo os pontos identificados abaixo, com complementos apresentados em forma de questão:

Por meio de quais canais ocorrem as microinterações dos clientes com sua empresa?

Todos eles estão bem estruturados para o atendimento dos clientes?

Eles são os mais adequados sob a ótica dos clientes?

Será que eles são eficientes e permitem aos clientes resolver seus problemas, dúvidas ou situações diversas?

Há atritos, ou seja, barreiras, que dificultam os clientes na aquisição de um produto ou serviço de sua empresa?

Como é a utilização do produto ou serviço, depois de adquiridos? Se houver a necessidade eventual da solicitação de um suporte, como ele é feito?

Você acompanha a divulgação da experiência de seus clientes nas redes sociais, quer sejam positivas ou negativas? O que é feito em ambos os casos?

Há recompra dos mesmos produtos e serviços pelos clientes em sua empresa, há uma decisão de substituição ou o cliente simplesmente "desaparece"?

Reflita sobre as respostas a cada um destes apontamentos.

Se estiver inseguro em relação a qualquer situação, investigue na prática o que ocorre e, se for o caso, não hesite em chamar um grupo de clientes para avaliar, juntamente com a empresa, as práticas adotadas, sob a perspectiva de, efetivamente, materializar o conceito "customer centric".

Pense nisto!

Uma dica prática para interessados em aprofundar conhecimento sobre jornada do cliente é o livro de Madruga, citado nesta edição.

Estratégia de diferenciação

Vantagem competitiva pra diferenciar de seus concorrentes

A estratégia de diferenciação pode ser conceituada como um conjunto de ações que a organização cria para obter uma posição sustentável no mercado, visando o alcance dos objetivos propostos, para que se possa enfrentar as demais forças competitivas e obter uma posição favorável para se diferenciar dos seus demais concorrentes.

Ao se pensar uma empresa, as primeiras perguntas que o empreendedor deve fazer é como se diferenciar no mercado e/ou segmento que atua ou pretenda atuar? de que forma conseguirá atingir seus objetivos? em quanto tempo? e mais e mais questionamentos devem surgir a ponto de todos eles serem mapeados em cenários diferenciados a fim de que se possa iniciar um planejamento estratégico.

O planejamento estratégico é algo que deve ser experimentado, após minuciosa coleta de informações que venham se alinhar com o objetivo traçado, fornece os rumos a serem adotados, a exemplo do navegante que pode encontrar várias turbulências ou dificuldades durante a sua rota, assim, também o empreendedor deve ajustar suas velas a fim de manter-se firme e para navegar com êxito, rumo aos seus objetivos.

A estratégia exige continuidade, requer investimento em marcas, em canais de distribuição, em novas tecnologias que venham diferenciar a empresa da concorrência e os resultados levam tempo a aparecer. Quem está preocupado com o curto prazo terá dificuldade para traçar uma estratégia.

Assim, ao longo do tempo, sempre que as mudanças do ambiente o justifiquem, o planejamento estratégico sofrerá modificações, ajustes e atualizações que parecerem apropriados à administração da empresa.

A competição entre as empresas demanda a formulação de estratégias compatíveis e inovadoras para o desenvolvimento do negócio. É preciso fazer a análise do ambiente interno e externo da organização, identificando as fragilidades, potencialidades, ameaças e oportunidades de mercado, de modo que se possa explorar um determinado segmento e conquistar a diferenciação por meio da oferta de produtos e/ou serviços capazes de adicionar valor aos clientes.

Estratégia de diferenciação

A estratégica de diferenciação, consiste na percepção de que as empresas possuam diferenciais em termos de qualidade e sabem que estes diferenciais são percebidos pelo consumidor, ou ainda vantagem tecnológica inovadora, ou serviços agregados aos produtos como atendimento, garantia e assistência de qualidade, ou uma boa rede de distribuidores ou representantes, por exemplo.

Desta forma elas sempre se apresentarão ao mercado como diferentes e melhores que a concorrência e muitas vezes cobrarão preços mais altos em troca desses benefícios.

Mas para se manterem diferenciadas, essas empresas precisam estar sempre investindo em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos ou serviços para que

topo

estejam prontas a oferecer inovações ao mercado capazes de mantê-la na liderança por diferenciação, uma vez que a maioria da concorrência, sempre está a mira dessas empresas a fim de adaptar-se a estes diferenciais com menor investimento ou tempo, uma vez que a lição de casa já foi feita por alguém.

Segue alguns exemplos, onde a estratégia de diferenciação pode atuar:

Diferenciação por meio do produto

Quanto ao produto são observados três níveis de agregação de valor:

a) nível benefício central, também denominado produto núcleo, está relacionado à necessidade fundamental ou ao problema essencial que o produto se propõe a resolver;

b) nível produto básico, corresponde aos elementos que devem ser desenvolvidos para transformar o benefício central em um produto básico, destacando-se: características, design, qualidade, marca e embalagem. Esses elementos são responsáveis pela criação de valor do produto e, portanto, influenciam diretamente o nível de satisfação do cliente;

c) nível produto ampliado, são os serviços e benefícios adicionais que devem ser ofertados aos clientes a fim de proporcionar uma experiência única, que supere as expectativas dos clientes. Engloba aspectos como garantia, entrega, instalação e pós-venda.

Diferenciação por meio da marca

A marca tem como finalidade nomear e identificar os produtos ou serviços da empresa, sendo responsável também por incorporar valor aos ativos da empresa. O valor da marca, ou "brand equity", é um patrimônio capaz de gerar ativos para as organizações por meio dos seguintes aspectos:

a) conhecimento do nome: as pessoas costumam comprar uma marca conhecida.

b) lealdade à marca: ter consumidores leais à marca reduz a vulnerabilidade de ações competitivas.

c) qualidade percebida: influencia diretamente nas decisões de compra e lealdade dos consumidores.

d) associação à marca em acréscimo à qualidade percebida: criação de valor através do conhecimento da marca em junção com a familiaridade do consumidor junto a ela.

e) outros ativos: relações com os canais de distribuição, patentes, entre outros.

O consumidor se baseia no posicionamento conceitual que a marca cria para tomar suas decisões de compra.

Assim, a valorização da marca costuma ser uma das estratégias de diferenciação muito usada pelas organizações, pois através da propaganda conseguem incentivar os clientes na sua identificação com a marca e criar uma competição não focada no quesito preço, mas sim, na diferenciação.

Diferenciação por competitividade e estratégia de inovação

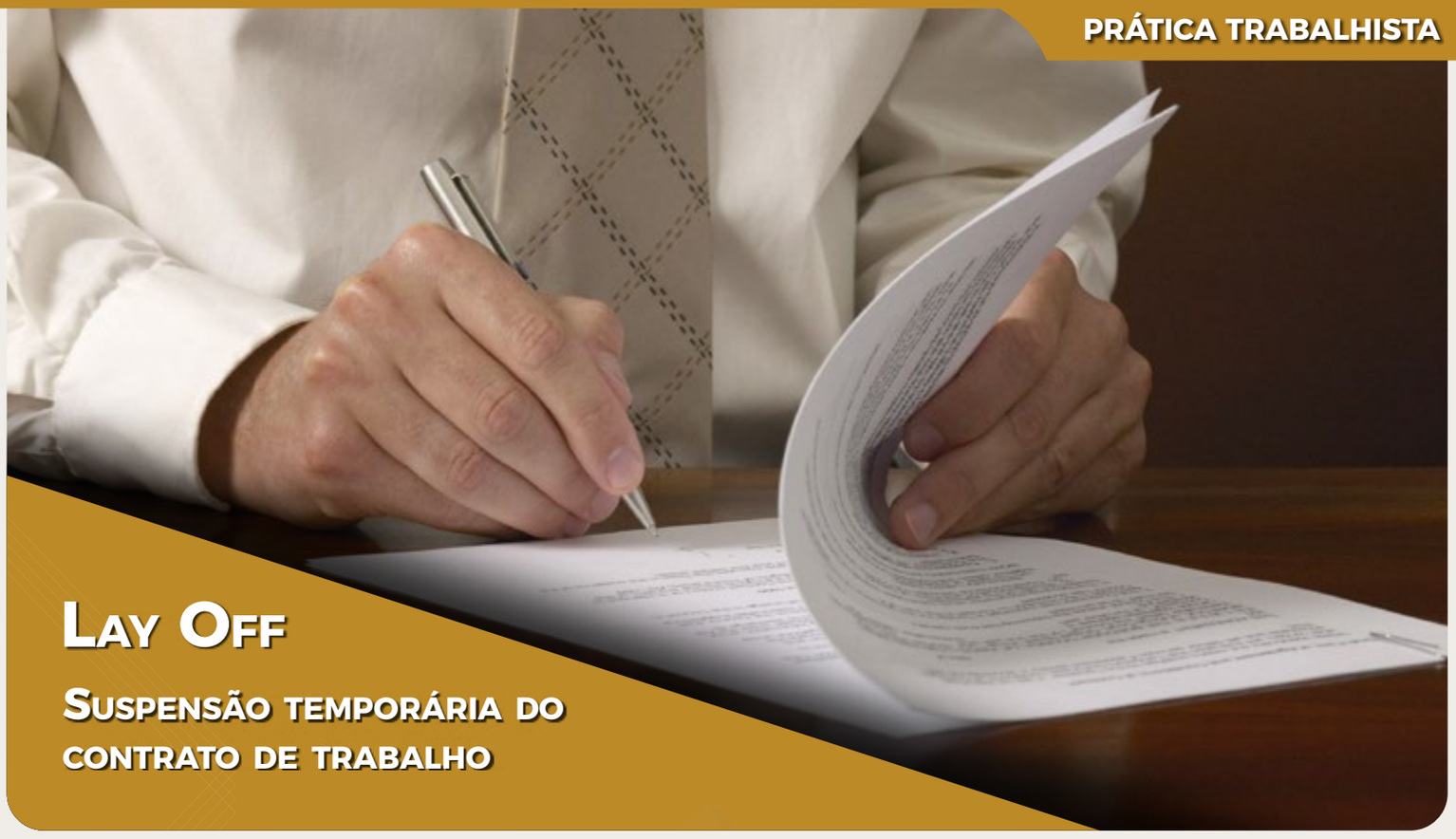
Em um sentido mais amplo, inovar é conseguir ofertar bens e serviços que ainda não existam no mercado. Dessa maneira, a inovação representa gerar, desenvolver e implantar ideias que podem resultar em novos produtos, novos procedimentos, novas tecnologias até a adoção de novas estruturas e sistemas administrativos.

Os modelos de inovação, podem se caracterizar em: radical, consiste no rompimento de práticas usuais, com a criação de algo novo que requer o desenvolvimento de novas rotinas; incremental, são mudanças significativas, mas que não necessitam de rompimento com o passado, sendo implementado com pequenas adaptações; e, disruptiva, como criação de inovações com características para competir e superar a concorrência.

A gestão da inovação implica alguns desafios como a falta de informações sobre tecnologias, mercado e consumidores; dificuldade para lidar com as incertezas e os riscos; dificuldade para gerir, avaliar e selecionar ideias verdadeiramente novas, dificuldades para medir os resultados e a performance em inovação, entre outras, mas a empresa que consegue criar e desenvolver estratégias para inovar e se diferenciar da concorrência, consegue alcançar uma vantagem competitiva sustentável.

Dicas e sugestões de leitura

Com base em conceitos como o da Estratégia do Oceano Azul, criado por W. Chan Kim e Renée Mauborgne, é possível ao empreendedor definir a estratégia de sua empresa, possibilitando a redefinição do valor do produto ou serviço: o que reduzir, incrementar, eliminar e o que criar, a partir da percepção do cliente atual e seu potencial de mercado.



Lay Off

Suspensão temporária do contrato de trabalho

O regime Lay Off consiste na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou a suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa da empresa, durante um determinado tempo, na forma prevista no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A adoção de tais medidas deve ser indispensável, para assegurar a viabilidade econômica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Os principais motivos apontados para aplicação do Lay Off, são: motivos de mercado; motivos estruturais ou tecnológicos; catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, a exemplo do cenário atual, a pandemia provocada pela Covid-19.

Mas as empresas, só poderão se beneficiar deste regime se tiverem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social. No entanto, se a crise for devido a situação econômica difícil ou em processo de recuperação de empresas, não se exige nestes casos, que tenham a situação contributiva regularizada.

Procedimentos para adoção do regime Lay Off

Uma vez que o trabalhador esteja amparado por uma comissão sindical, deve-se comunicar por escrito a esta representatividade a intenção de suspender ou reduzir a prestação do trabalho, embasado pelos motivos já mencionados acima, apresentar relatórios financeiros ou contábeis que deem suporte a alegação de crise empresarial; quadro de pessoal; critério para seleção dos trabalhadores a abranger; o prazo de aplicação da medida; área de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão das atividades laborais.

No caso de não haver nenhuma organização representativa, deve o empregador comunicar por escrito a cada trabalhador a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho. Os trabalhadores terão 5 dias para se organizar e formar uma comissão que os represente, o número destes representantes deve estar de acordo com o número de trabalhadores, sendo que para um grupo de 20 trabalhadores até 3 ou 5 representantes.

Celebrado o acordo, as empresas devem comunicar, por escrito a cada trabalhador a modalidade que decidiram aplicar, como a redução do período de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, mencionando expressamente o fundamento e as datas de início e fim da medida.

É considerado exceção os administradores e os gerentes das empresas, não podendo ser abrangidos por este regime.

Direito dos trabalhadores durante o regime Lay Off

No período de tempo em que se aplica o regime Lay Off, os trabalhadores:

a) tem direito a receber um montante mínimo igual a 2/3 do salário ilíquido (sem descontos) que receberiam se estivessem trabalhando normalmente. Caso a sua remuneração seja inferior ao salário mínimo nacional, esta

topo

mantém-se intacta, como é o caso das situações de trabalho a tempo parcial, e também não perdem os benefícios concedidos por liberalidade das empresas.

b) durante o período de suspensão contratual o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

c) podem exercer outra atividade remunerada fora da empresa;

As remunerações cumulativas e não cumulativas

Para os trabalhadores abrangidos pelo regime Lay Off as remunerações que podem ou não acumular:

a) podem acumular: pensão de invalidez e pensão de aposentadoria.

b) não podem acumular: seguro desemprego, subsídio de doença (mantem-se o direito à compensação retributiva) e o subsídio de apoio ao cuidador informal principal.

Efeitos trabalhistas e previdenciários

A suspensão contratual implica na paralisação dos efeitos decorrentes do contrato, ou seja, tal período não será considerado para fins de pagamento de salário; contagem de tempo de serviço para férias e 13º salário; depósito FGTS; e, recolhimento de contribuição previdenciária e consequente cômputo do período como tempo de serviço para fins de aposentadoria.

Penalidades previstas

Durante o regime Lay Off, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da aplicação da suspensão dos contratos ou redução do período normal de trabalho, desde que a medida não exceda a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho do trabalhador abrangido pelo regime, exceto se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação do contrato de trabalho a termo ou despedimento por fato imputável (justa causa) ao trabalhador.

O empregador que dispensar os empregados, durante o regime ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno de trabalho, deverá pagar ao empregado:

a) multa a ser estabelecida em convenção coletiva de, no mínimo 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior a suspensão do contrato; e,

b) demais parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor.

As situações que implicam na descaracterização da suspensão do contrato de trabalho são: a não existência do curso ou programa de qualificação profissional ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador durante o período de suspensão. Neste caso, fica o empregador sujeito ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Cursos de qualificação profissional

O empregador deve assegurar que os cursos ou programas de qualificação oferecidos tenha qualidade pedagógica; carga horária compatível e frequência mínima de 75%.

Carga horária:

a) 120 horas - para contratos suspensos pelo período de 2 meses;

b) 180 horas - para contratos suspensos pelo período de 3 meses;

c) 240 horas - para contratos suspensos pelo período de 4 meses;

d) 300 horas - para contratos suspensos pelo período de 5 meses.

Os cursos oferecidos devem estar relacionados, com as atividades da empresa e ser compostos de, no mínimo, 85% de ações formativas denominadas em cursos ou laboratórios, e até 15% de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

A bolsa de qualificação profissional é custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), do governo Federal e a primeira parcela do benefício será liberada 30 dias após a data de suspensão do contrato e, as demais, a cada 30 dias.

Suspensão e /ou cancelamento da bolsa de qualificação

O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso ocorrendo as seguintes situações: rescisão do contrato de trabalho; início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente ou pensão por morte; e, comprovada a falta do empregado em cumprir 75% da frequência mínima.

A bolsa de qualificação profissional será cancelada quando houver o fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho; se comprovada a falsidade na prestação das informações necessárias a habilitação; se comprovada a fraude visando a percepção indevida da bolsa; e, por morte do beneficiário.

Novo benefício – Carência

O período aquisitivo, para recebimento de uma nova bolsa de qualificação profissional, será contado a partir da data de suspensão do contrato de trabalho.

IRRF

Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa

A Participação dos Trabalhadores nos Resultados (PLR) é regulamentada pela Lei nº 10.101/2000 e tem como instrumento a integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal.

Trata-se de um bônus concedido aos funcionários das empresas, como forma de incentivá-los a melhorar a sua produtividade e desempenho e, em contrapartida, aumentar a lucratividade das empresas. Como o próprio nome diz, a PLR é uma recompensa ao funcionário e o pagamento é realizado com base em um percentual do lucro obtido em determinado período.

A adoção desta sistemática não é obrigatória e varia de acordo com as regras de cada empresa, salvo se previsto no documento coletivo da categoria respectiva, neste caso, a empresa deverá obrigatoriamente cumprir o que determina o acordo coletivo.

Muitas vezes são estabelecidos cumprimentos de metas, prazos ou resultados, que servem como condição para o benefício. Além disso, a parcela a ser recebida pelos funcionários pode ser definida por diversos critérios de avaliação dos trabalhadores, ou até mesmo a depender de cargos, nível hierárquico e de setores internos mais estratégicos. A PLR é uma poderosa ferramenta para a retenção de talentos, se utilizada como estratégia para impedir que os melhores funcionários abandonem a empresa na primeira oportunidade.

Nos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à distribuição de valores, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, dentre outros.

Principais requisitos para o pagamento da PLR

O pagamento da PLR deve ser negociado, via de regra, em comum acordo entre a empresa e os seus empregados, mediante comissão paritária escolhida pelas partes, convenção ou acordo coletivo, por isso pode variar de empresa para empresa.

O pagamento do bônus não pode ocorrer mais de duas vezes no mesmo ano civil, respeitado o período mínimo de três meses entre um e outro. O mais comum é que ele seja feito semestralmente, pois este é um período de conclusão de metas e apuração de resultados, podendo também ser paga de forma anual, em uma só parcela, e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista com exceção ao Imposto de Renda.

Tributação IRRF

Desde 2013, a participação nos lucros é tributada pelo Imposto de Renda exclusivamente na fonte, e calculado a parte dos demais rendimentos recebidos, e não integra a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual.

Quem recebe a PLR com valores de até R$ 6 mil reais durante todo o ano, tem isenção total do valor no imposto de renda. A tabela de incidência agora tem como base os valores recebidos dentro do ano fiscal.

Para descobrir o valor total a ser tributado, deve-se somar todas as parcelas da PLR e demais programas recebidos no ano e atribuir o percentual de acordo com a tabela progressiva anual.

Caso o valor supere o teto estipulado, haverá uma alíquota de 7,5% que pode chegar a até 27,5%, dependendo da faixa em que está o bônus recebido.

Embora seja tributado exclusivamente na fonte, ocorrendo mais de um pagamento a título de participação nos lucros ou resultados em um mesmo ano-calendário, com base na tabela progressiva anual, deve calcular novamente deduzindo-se do imposto apurado o valor retido anteriormente.

Base de cálculo e deduções

Na determinação da base de cálculo do IRRF incidente sobre a PLR não haverá dedução de dependentes e nem de qualquer outra despesa (saúde, educação, previdência privada, etc.), salvo a importância paga a título de pensão alimentícia, conforme artigo 3º, § 10 da Lei nº 10.101, de 2000.

Somente a pensão alimentícia que incidir sobre a PLR (decorrente de determinação judicial, acordo judicial ou divórcio consensual realizado em cartório) poderá ser deduzida da Base de Cálculo do IRRF.

Desconto de IRRF inferior a R$ 10,00

A dispensa de retenção do IRRF de valor inferior a R$ 10,00 não se aplica aos casos de tributação exclusiva na fonte e, considerando-se que, desde 2013, a PLR passou a ser tributada pelo Imposto de Renda exclusivamente na fonte, entendemos que a dispensa da retenção do imposto não se aplica a esses rendimentos. Neste contexto, o valor do IRRF, ainda que inferior a R$ 10,00, deve ser descontado.

No entanto, considerando que o Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf), não pode ser utilizado para pagamento de tributos e contribuições federais de valor inferior a R$ 10,00, o valor referente ao IRRF inferior a R$ 10,00 deverá ser adicionado ao imposto, com o mesmo código, correspondente ao período subsequente (independentemente de tratar-se de ano calendário diferente), até que o valor total seja igual ou superior a R$ 10,00, quando, então, deverá ser pago no prazo estabelecido na legislação para este último período de apuração, sem acréscimos legais (artigo 67, da Lei nº 9.430, de 1996; RIR, de 2018, art. 785).

Prazo de pagamento

O IRRF incidente sobre o pagamento da PLR deverá ser recolhido até o último dia útil do 2º (segundo) decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência do fato gerador (artigo 70, caput, I, "e" da Lei nº 11.196, de 2005), por meio do Darf com o código 3562 (Ato Declaratório Executivo CODAC nº 13, de 2013).

Comprovante de rendimentos

No comprovante de rendimentos a PLR sendo rendimento sujeito a tributação exclusiva na fonte deve ser informada no campo "Outros" (Linha 3 do Quadro 5), pelo valor líquido. Além da inclusão no campo mencionado, a PLR também deve constar no Quadro 7 "Informações Complementares", com o valor pago, precedido da seguinte expressão "O total informado na Linha 03 do Quadro 5 já inclui o valor total pago a título de PLR correspondente a R$".

Registro contábil

A PLR deve ser registrada como despesa e constar em título próprio da Demonstração de Resultado do Exercício (DRE), após o resultado líquido depois da Provisão para o Imposto de renda Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro (CSL), segundo a ordem estabelecida pelo artigo 187, da Lei 6.404, de 1976.

Conclusão

Entendemos que a PLR pode ajudar muito a sua empresa, pois dá ao funcionário um bônus pelo trabalho prestado para o alcance das metas estabelecidas, servindo assim de incentivo para que continue se esforçando nas suas atividades.

Aplicando a PLR de forma correta, gera-se uma série de benefícios, tanto para o funcionário que sente que seu trabalho está sendo valorizado, quanto para a empresa que aumenta seu faturamento ou posicionamento no mercado com essa estratégia.

Também é sinal de boa prática manter a transparência sobre as metas estabelecidas aos funcionários e se essa meta é atingível, se os valores a serem pagos e com base em que estão sendo calculados.

Se a sua empresa ainda não implantou essa estratégia, vale a pena analisar se é ou não viável. Em boa parte dos casos é, basta apenas verificar com cuidado e antecipação. Em caso de qualquer outra dúvida em relação ao assunto, vale a pena consultar o sindicato de sua categoria.

Administrador não Sócio

Termo de posse e averbação da nomeação

Administrador é a pessoa que decide pela sociedade e que pratica os atos de gestão. Inclusive, o nome empresarial (firma ou denominação) é de uso exclusivo do administrador que possua os necessários poderes, sendo ele responsável pela gestão das operações da atividade da sociedade (artigo 1064, do Código Civil).

Na sociedade limitada a administração pode ser exercida por uma ou mais pessoas designadas no contrato social ou em ato separado que pode ser a pessoa natural sócia e/ou a pessoa natural não sócia.

Nomeação

Nas sociedades limitadas, que é a maioria no Brasil, a administração da sociedade por administrador não sócio, só poderá ocorrer se houver cláusula permissiva no contrato social, cuja nomeação se dará neste ato ou em ato separado. A designação de administradores efetuada em ato separado requer arquivamento do respectivo termo de nomeação.

Antes da averbação do Termo de Nomeação, a designação deverá ser submetida à votação em assembleia ou reunião de sócios e, caso aprovado, o administrador será investido no cargo mediante termo de posse no livro de atas da administração.

E, para a designação de administradores não sócios é necessário a aprovação pela unanimidade dos sócios, enquanto o capital não estiver integralizado, e de 2/3, no mínimo, após a integralização.

Caso o termo não seja assinado por todos os sócios nos 30 (trinta) dias seguintes à designação, ele se tornará sem efeito e, nos 10 dias seguintes ao da investidura, o administrador deve requerer a averbação de sua nomeação no órgão de registro competente, mencionando o seu nome, nacionalidade, estado civil, residência, o ato e a data da nomeação e o prazo de gestão (artigo 1062, do Código Civil).

Mas antes de nomeá-los, importante destacar que não basta preencher os requisitos quanto as suas habilidades gerenciais e administrativas para a demanda da empresa, mas, também, não estar impedido de exercer a função de acordo com os critérios estabelecidos pela lei brasileira. Os subitens 3.3 e 4.5, do Anexo IV, da Instrução Normativa DREI nº 81, de 2020, estabelece esses critérios.

Destituição de Administrador

O exercício do cargo de administrador cessa pela destituição, em qualquer tempo, do titular, ou pelo término do prazo se, fixado no contrato ou em ato separado, não houver recondução ou pela renúncia.

No caso de sócio nomeado administrador no contrato, sua destituição somente se opera pela aprovação de titulares de quotas correspondentes a mais da metade do capital social, salvo disposição contratual diversa.

A cessação do exercício do cargo de administrador deve ser averbada no registro competente, mediante requerimento apresentado nos 10 dias seguintes ao da ocorrência.

A renúncia do administrador torna-se eficaz, em relação à sociedade, desde o momento em que esta toma conhecimento da comunicação escrita do renunciante, e, em relação a terceiros, após a averbação e publicação.

DATA	OBRIGAÇÃO	FATO GERADOR	DOCUMENTO	CÓDIGO / OBSERVAÇÕES
05 TERÇA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	3º Decêndio. Setembro/2021	DARF	Lei Nº 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	3º Decêndio. Setembro/2021	DARF	
06 QUARTA	Pagamento dos Salários	Setembro/2021	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
07 QUINTA	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).	Setembro/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)	Setembro/2021	Cadastro	
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Setembro/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	Setembro/2021	Recibo	Lei Complementar nº 150/2015, art. 35.
08 SEXTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos da categoria profissional mais numerosa	Setembro/2021	GPS/INSS	Lei nº 8.870/1994.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/2021	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 - Lei nº 11.933/2009, art. 4º.
	Entrega do Comprovante de Juros sobre o Capital Próprio – Pessoa Jurídica	Setembro/2021	Formulário	IN SRF nº 041/1998, art. 2º II.
14 QUINTA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	1º Decêndio. Outubro/2021	DARF	Lei 11.196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	1º Decêndio. Outubro/2021	DARF	
15 SEXTA	Entrega da EFD – Contribuições	Agosto/2021	Declaração	IN RFB nº 1.252/2012, art. 7º.
	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Setembro/2021	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS/PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	2ª Quinzena Setembro/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)	Setembro/2021	Declaração	IN RFB nº 1.701/2017, art. 2º.
	Entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).	Setembro/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021,art. 10º e 19º
	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2021	GPS	Contribuinte Individual, facultativo e segurado especial.
	Pagamento da Previdência Social (INSS). Opção trimestral.	3º trimestre/2021	GPS	Contribuinte Individual, facultativo e segurado especial.
20 QUARTA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2021	GPS/INSS	Empresa ou equiparada.
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Setembro/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	Setembro/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	Setembro/2021	DARF 5952	Lei nº 10.833/2003, art. 35, alterada p/ Lei nº 13.137/2015, art. 24.
	EFD – DF (contribuintes do IPI)	EFD-ICMS/IPI	SPED	IN RFB nº 1.685/2017, Art.12.
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL	Abril/2021 2ª Quota	DAS	Prorrogado, Resolução CGSN nº 158/2021
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL	Setembro/2021	DAS	Resolução CGSN nº 158/2021
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS – Incorporações Imobiliárias – Regime Especial de Tributação (RET)	Setembro/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	Setembro/2021	DARF 1068	Lei nº 10.931/2004, art. 5º; e IN RFB nº 1.435/2013, art. 5º e 8º, § 2º.
	Informe de Rendimentos Financeiros – PJ	3º Trimestre/2021	Informe	IN SRF nº 698/2006

topo

22 SEXTA	DCTF – Mensal	Agosto/2021	Declaração	IN RFB nº 2.005/2021, art. 9º.
25 SEGUNDA	Pagamento do IRRF s/ Juros Capital Próprio e Aplicação Financeira, Prêmios e Multa Rescisão Contratos	2º Decêndio. Outubro/2021	DARF	Lei 11196/2005, art. 70, I, "b".
	Pagamento do IOF s/ Imposto sobre Operações Financeiras.	2º Decêndio. Outubro/2021	DARF	
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/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
	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Setembro/2021	DARF	Lei nº 11.933/2009, art. 1º.
29 SEXTA	Pagamento da COFINS e PIS-Pasep - Retenção na Fonte - Auto Peças	1ª Quinzena Outubro/2021	DARF	Lei nº 10.485/2002, art. 3º, § 5º, alterada pela Lei 11.196/2005, art. 42.
	Pagamento do IRPJ - Renda Variável	Setembro/2021	DARF	RIR/2018, art. 923.
	Pagamento do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF)	Setembro/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	Setembro/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral	1ª Quota/única 3º Trimestre/2021	DARF	Lei nº 9.430/1996, art. 5º.
	Pagamento do IRPJ-SIMPLES NACIONAL – Ganho de Capital na Alienação de Ativos	Setembro/2021	DARF 0507	IN RFB nº 608/2006, art. 5º, § 6º.
	Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Setembro/2021	DARF 2927	
	Pagamento do Imposto Territorial Rural (ITR)	2º quota	DARF	IN RFB nº 2040/2021
	Imposto de Renda Pessoa Física - Declaração de Ajuste Anual	6º quota Ano-calendário 2020	DARF 0211	IN RFB nº 2.010/2021 Acrescida da Selic de Junho a Setembro/2021, mais juros de 1%.
	Contribuição Sindical Empregados (desde que prévia e expressamente autorizado).	Setembro/2021	GRCSU	CLT, art. 578,
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Setembro/2021	Declaração	IN RFB nº 1.112/2010, art. 4º.
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Setembro/2021	Declaração	IN RFB nº 1.761/2017, art. 1º, 4º e 5º.
	Operações com Criptoativos	Setembro/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 99922-1998

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, Andrea Luiza Mendes de Oliveira e Carlos Alberto Zem.
Jornalista Responsável: MTB 58662/SP
Fechamento desta edição: 23/09/2021