

BOLETIM DO EMPRESÁRIO

Setembro 2020



TEORIA DAS RESTRIÇÕES

**APLICAÇÃO PRÁTICA PARA TOMADA
DE DECISÕES ORGANIZACIONAIS**



“
Mais que uma empresa,
um **centro de soluções**
para seu negócio.
”

WWW.GERENCER.COM.BR



Rua Coronel Francisco Inácio, 1335 - Vila Moinho Velho
São Paulo/SP - CEP 04.286-000



atendimento@gerencer.com.br



(11) 2066-4788 / (11) 99221-2161



4,6

Gestão Empresarial

Teoria das Restrições

Aplicação prática para tomada de decisões organizacionais



7,9

Contabilidade Gerencial

Contrato de Serviços Contábeis

Comprovar os limites e a extensão da responsabilidade técnica

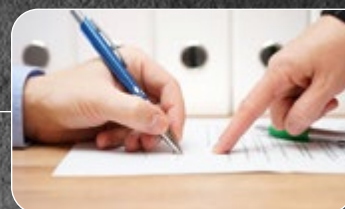


10,12

Prática Trabalhista

Suspensão disciplinar

Seus efeitos no contrato de trabalho



13,14

Inteligência Fiscal

DITR 2020

Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural



15,17

Direito Empresarial

Condomínio edilício

Elaboração da convenção e convocação de assembleias



18,20

Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas

21

Legislação



TEORIA DAS RESTRIÇÕES

APLICAÇÃO PRÁTICA PARA TOMADA DE DECISÕES ORGANIZACIONAIS

A Teoria das Restrições (Theory of Constraints, ou simplesmente TOC) foi proposta no livro A meta, de Eliyahu Moshe Goldratt e trata-se de uma filosofia de negócios baseada na existência de gargalos ou restrições.

É um desenvolvimento relativamente recente no aspecto prático da tomada de decisões organizacionais nas quais existem restrições. Basicamente, a Teoria das Restrições tem como objetivo ajudar empresas a atingirem seus objetivos. Na prática a ideia é identificar quais são os objetivos da organização, os fatores que impedem esses objetivos de serem cumpridos e, então, aprimorar as operações eliminando ou reduzindo os gargalos. Gargalo nada mais é do que um recurso dentro do sistema de produção cuja capacidade é menor que a demanda alocada para esse recurso.

A principal premissa da Teoria das Restrições é que existe pelo menos uma restrição que impede ou limita o crescimento ou o sucesso do negócio em direção aos seus objetivos. Observe que o conceito da Teoria é que toda

organização deve ter pelo menos uma restrição, ou seja, qualquer fator que limita a organização de ter aquilo que deseja. E nós sabemos exatamente aquilo que toda empresa deseja: o lucro.

Para a maior parte das empresas, o objetivo principal é o lucro presente e sua sustentabilidade no futuro. Existem dois tipos básicos de restrição: físicas e não-físicas. As restrições físicas na maior parte das vezes estão relacionadas a recursos, como exemplo, máquinas, equipamentos, veículos, instalações, sistemas etc. As restrições não físicas podem ser a demanda por um produto, um procedimento corporativo ou mesmo um paradigma mental no encaminhamento de um problema.

É importante ressaltar que é um ciclo sem fim, por que a qualquer momento as empresas terão que lidar com pelo menos uma restrição que limita suas operações. Então, quando uma restrição é eliminada, outra surgirá automaticamente.

Com isso, você deve imaginar que trabalhar com a Teoria das Restrições exige uma visão sistêmica da empresa. Isso porque

o processo de produção deve ser enxergado como um fluxo contínuo e não por etapas (pesquisa, análise, desenvolvimento e distribuição de um produto fazem parte de um mesmo processo, por exemplo).

Dessa maneira, a Teoria das Restrições concorda que toda a teia organizacional está alinhada com o planejamento estratégico. Logo, a empresa inteira está atrás de um objetivo em comum e, assim, é possível que gargalos sejam trabalhados a fim de cumprir com as metas desejadas.

Para cumprir com as metas e os objetivos, para a Teoria das Restrições, devemos reduzir despesas operacionais, reduzir o estoque e aumentar o rendimento, por meio de três princípios, são eles: convergência, consistência e respeito.

De acordo com o princípio da convergência, um sistema complexo é mais simples de gerir. Isso ocorre porque uma correção realizada em um ponto do sistema impactará no sistema inteiro.

Já o princípio de consistência diz que qualquer conflito interno deve

ser o resultado de, no mínimo, uma premissa errada. Por fim, o princípio do respeito implica que os seres humanos são inerentemente bons e merecem respeito mesmo quando cometem erros.

Vantagens da Teoria das Restrições

Uma das maiores vantagens da Teoria das Restrições é a de trazer uma abordagem mais organizada a uma operação de negócios com o objetivo de melhorá-la. Isso acontece porque a Teoria das Restrições trabalha com um processo de diagnóstico e estabelece um procedimento passo a passo.

Outro grande benefício da Teoria das Restrições é fazer com que os gestores envolvidos se concentrem nas restrições do processo. Isso faz com que esforços e energias sejam focados em uma mesma direção, em achar a solução para um mesmo problema.

Além disso, podemos dizer que a organização que adota e implementa a Teoria das Restrições está continuamente buscando pela excelência na gestão empresarial e melhoria do processo. Por consequência, a empresa terá operações cada vez mais eficientes, produtivas e rentáveis ao longo do tempo. E o resultado disso vocês já sabem: bom fluxo de caixa, além de investidores e clientes de olho na sua empresa.

Papel da controladoria

A Teoria das Restrições exige uma visão sistêmica da empresa. Isso porque a Teoria das Restrições não enxerga cada processo separadamente, e sim, um todo. E, a área que mais entende de visão sistêmica do negócio é a controladoria. É papel da controladoria atuar na implantação dos mais variados sistemas de informações que compõe uma empresa (contabilidade, planejamento, orçamento, ERP etc.).

A controladoria é responsável por coordenar o planejamento estratégico, o orçamento empresarial e o processo contínuo de geração de informações que dão suporte a tomada de decisões por parte da diretoria da empresa.

É também a controladoria que recebe e consolida as informações necessárias para a elaboração de um planejamento estratégico eficiente e, claro, gerar relatórios de acompanhamento de desempenho como a Demonstração de Resultados do Exercício, Demonstração de Fluxo de Caixa, Balanço Patrimonial etc. Todos esses relatórios são usados pelos gestores como base para a tomada de decisões.

Se cada obstáculo que surgir em qualquer departamento da estrutura organizacional da empresa interfere nos números desses relatórios, podemos dizer que cada problema em qualquer área da empresa irá interferir nos lucros.

Exatamente por isso é que eliminar esses obstáculos, aqui chamados de gargalos, garantirão a gestão orçamentária e financeira do negócio. E a controladoria pode fazer: conhecer e avaliar todos os processos da empresa; implementar indicadores de desempenho; realizar estudos de viabilidade econômica e financeira; trabalhar com gestão de riscos; realizar o orçamento empresarial e acompanhar os resultados; utilizar ferramentas gerenciais e de análise; atuar em sintonia com o planejamento estratégico; e, implementar indicadores financeiros.

Como implementar a Teoria das Restrições

Para implementar a Teoria das Restrições é necessário identificar uma meta mensurável, pensando sempre em envolver a rentabilidade e o sucesso da empresa.

Cinco passos para sua implementação:

1º - Identificar a restrição do sistema.

Aqui entra qualquer restrição que esteja limitando o atingimento da meta identificada. Ela pode ser, por exemplo, uma falha no processo de produção, ou seja, uma restrição interna, ou um concorrente, uma restrição externa.

2º - Explorar a restrição para tirar o máximo de proveito dela.

Imagine que o gargalo da empresa seja uma máquina que produz dois produtos diferentes, sendo que um é mais rentável que o outro. Nesse caso, a restrição é o produto menos rentável. Então, o passo a seguir é analisar o motivo do produto ser menos rentável e planejar ações para mudar isso.

3º - Subordinar o sistema à restrição.

Esta etapa talvez seja a mais difícil, pois diz respeito a envolver todos para ajudar a melhorar o desempenho da área onde a restrição está. Nesse caso, todos precisam reconhecer que a restrição tem prioridade sobre todo o resto. Assim, no cenário do produto menos rentável, imagine que você e seus analistas precisam se concentrar em trabalhar na otimização do produto.

4º - Aumentar a capacidade de restrição do sistema.

Em linhas gerais, você identificou a restrição e este é o passo onde você irá mitigá-la ou eliminá-la, alterando o processo para que esse fator não seja mais uma restrição. Utilizando o exemplo acima, se o gargalo está no produto menos rentável, então a solução será modificar o produto. Uma ideia seria contratar pessoas especializadas para aprimorar o desenvolvimento do produto ou quem sabe comprar uma máquina mais adequada para o processo.

5º - Repetir com uma nova restrição.

A Teoria das Restrições trabalha em um ciclo sem fim, como num orçamento contínuo. Há sempre pelo menos um fator que limita o processo e quando esse fator é gerenciado com êxito, outro gargalo surgirá como restrição.

Gestão Orçamentária

Entendemos a importância do papel da Controladoria na Teoria das Restrições. Para aplicar a Teoria das Restrições no processo orçamentário é preciso fazer os 5 passos anteriores e lembrar de identificar uma meta mensurável. Para isso a Gestão Orçamentária deve andar alinhada com o planejamento estratégico, o qual por sua vez trabalha com metas e rumos da organização.

1º - Identificar a restrição.

Aqui entram as restrições que estejam impedindo a gestão orçamentária de seguir conforme o planejado pela controladoria, ou seja, restrições que estejam impedindo o lucro. As restrições podem ser uma área que esteja gastando mais com pessoal, investimentos não planejados, gastos extras com produção, enfim, qualquer obstáculo que tenha surgido e mexido negativamente no orçamento empresarial.

2º - Explorar a restrição para tirar o máximo de proveito dela.

Imagine que o gargalo da gestão orçamentária seja na projeção de custos variáveis do setor de desenvolvimento de produto. Após análises, a área de controladoria percebeu que o orçamento de custo de produção planejado para um determinado

período não foi respeitado. Para resolver esse problema a controladoria precisa trabalhar em conjunto com o setor da empresa onde o gargalo foi identificado e verificar alternativas possíveis para mitigar ou eliminar o problema.

3º - Subordinar a restrição.

No caso de o gargalo estar na projeção de custos variáveis da área de produção, será preciso um esforço conjunto dos profissionais de controladoria com os da área em que o problema esteja ocorrendo, neste caso, o PCP. Assim, no cenário de que o gasto realizado é maior que o planejado, imagine que você e os gestores da área precisam se concentrar em como fazer com que o custo de produção siga o orçamento.

4º - Aumentar a capacidade de restrição.

Como foi identificada a restrição na gestão orçamentária e este é o passo onde iremos mitigá-la ou eliminá-la, alterando o processo para que esse fator não seja mais uma restrição. Quem sabe o gargalo acontecia porque os insumos produtivos não foram bem contabilizados ou a área de produção percebeu que precisava contratar mais mão de obra para dar conta do planejamento estratégico. Uma ideia seria terceirizar a mão de obra ou otimizar alguns processos.

5º - Repetir com uma nova restrição.

Lembrado que a Teoria das Restrições trabalha com um ciclo

sem fim. Há sempre pelo menos um fator que limita o processo e quando esse fator é gerenciado com êxito, outro gargalo surgirá como restrição.

Conclusão

A Teoria das Restrições é uma filosofia para identificar os objetivos da organização, os fatores que impedem esses objetivos de serem cumpridos e, então, aprimorar as operações eliminando ou reduzindo os gargalos. É essencial focalizar os esforços de melhorias no elo mais fraco da corrente, pois é ele que determina o desempenho global do sistema em estudo. Qualquer iniciativa de tentar melhorar outros elos que não o mais fraco não trará benefícios sistêmicos, e mesmo os potenciais benefícios locais poderão ameaçar a meta global.

Não existe uma receita a ser seguida para aplicar a Teoria das Restrições na gestão orçamentária. O importante é entender o conceito e, principalmente, lembrar que a área de controladoria exerce um papel fundamental na aplicação da Teoria das Restrições. Isso porque tanto a Teoria das Restrições quando a área de controladoria possuem uma visão sistemática da empresa e não analisam processos separadamente. Para ambas, cada processo ou cada área da empresa faz parte de um todo. E é esse todo que é analisado.

CONTRATO DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

COMPROVAR OS LIMITES E A EXTENSÃO DA RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A Resolução [CFC nº 1.590, de 2020](#), entrou em vigor em 1º de julho de 2020, regulamentando a obrigatoriedade do contrato de prestação de serviços contábeis, por escrito, para o profissional da contabilidade ou a organização contábil, nos termos e condições da proposta acordada entre as partes. A prestação de serviços não sujeitas às leis trabalhistas ou à lei especial é regulada pelos artigos 593 a 609 da [Lei 10.406/2002 \(Código Civil\)](#).

Obrigatoriedade

Não sendo o prestador de serviços contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições ([artigo 601, do Código Civil](#)).

Seguramente, o artigo 601, do Código Civil, contribuiu para que

o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) regulamentasse expressamente, que o profissional da contabilidade ou a organização contábil, mantenha, por escrito, contrato de prestação de serviços com seus clientes, com a finalidade de comprovar os limites e a extensão da responsabilidade técnica, permitindo segurança jurídica para as partes e o regular desempenho das obrigações assumidas.

O contrato de prestação de serviços gera compromisso e vincula as partes até que o combinado seja concluído, sem que, nenhuma das partes possa ser substituída sem o consentimento da outra. [O artigo 605, do Código Civil](#), estabelece que, nem aquele a quem os serviços são prestados, poderá transferir a outrem o direito aos serviços ajustados, nem o prestador de

serviços, sem aprazimento da outra parte, dar substituto que o preste.

Conteúdo do contrato

O contrato de prestação de serviços deve conter, no mínimo, os seguintes requisitos:

- a) identificação e qualificação das partes contratantes;
- b) detalhamento dos serviços a serem prestados de forma eventual, habitual e permanente;
- c) cláusula que explicita e especifique quais serviços serão executados;
- d) duração do contrato;
- e) valor dos honorários profissionais cobrados por cada serviço prestado, eventual, habitual ou permanente;
- f) prazo e forma de pagamento;

- g) condições de reajuste dos honorários;
- h) responsabilidade das partes;
- i) previsão de aditamento contratual, se necessário;
- j) obrigatoriedade do fornecimento da Carta de Responsabilidade da Administração;
- k) cláusula contendo a ciência do contratante relativa à [Lei nº 9613/1998](#);
- l) cláusula rescisória com a fixação de prazo de prévio aviso para o encerramento da relação contratual;
- m) foro para dirimir conflitos.

Carta de responsabilidade da administração

O contratante deverá fornecer, anualmente, ao profissional da contabilidade, a Carta de Responsabilidade da Administração de que trata a [ITG-1000](#), para fins de encerramento do exercício. Em caso de recusa da entrega da Carta de Responsabilidade pelo contratante, o profissional avaliará a justificativa apresentada, os riscos para a continuidade da prestação de serviço, e adotará as salvaguardas necessárias considerando a sua responsabilidade solidária perante a prática de atos culposos ou dolosos.

Honorários

Relativamente aos honorários a serem pagos, o artigo 597, do Código Civil, estabelece que tais valores serão pagos depois de prestados os serviços se, por convenção ou costume, não tiverem de ser adiantados ou pagos em prestações. O contrato de prestação de serviços contábeis pressupõe a prestação de serviços por um determinado período de tempo, ou por tempo

indeterminado, conforme o caso, fixando-se, para tanto, uma prestação de pagamento mensal. Normalmente para fins de pagamento, considera-se o mês vencido.

Duração do contrato

De acordo com o [artigo 598, do Código Civil](#), a prestação de serviços, de forma geral, não pode ser convencionada por prazo superior a quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem presta ou se destine à execução de certa e determinada obra. Nesse caso, decorridos 4 anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra. Diante dessa norma, recomenda-se que o contrato inicial seja firmado por um período certo, exemplo: 12 meses e, que seja incluída cláusula que preveja a prorrogação por prazo indeterminado até que uma das partes manifeste o desejo de rescindi-lo.

No tocante aos contratos firmados por prazo determinado, estabelece, ainda, que:

- a) não se conta no prazo do contrato o tempo em que o prestador de serviço, por culpa sua, deixou de servir ([artigo 600, do Código Civil](#));
- b) o prestador de serviço contratado por tempo certo, ou por obra determinada, não se poder ausentar ou despedir sem justa causa antes de preenchido o tempo ou concluída a obra. Se despedir sem justa causa, terá direito à retribuição vencida, mas responderá por perdas e danos. O mesmo dar-se-á, se despedido por justa causa ([artigo 602, do Código Civil](#)); e,
- c) se o prestador de serviço for despedido sem justa causa, a outra parte será obrigada a

pagar-lhe por inteiro a retribuição vencida, e por metade a que lhe tocaria de então ao termo legal do contrato ([artigo 603, do Código Civil](#)).

Proposta de prestação de serviços

A oferta dos serviços contábeis poderá ser feita mediante proposta, contendo o detalhamento dos serviços, a periodicidade, o valor de cada serviço, as condições de pagamento, o prazo de duração da prestação de serviços, forma de reajuste, a parte dos serviços que deverá ser executada pelo contratante (caso tenha) e outros elementos necessários para a formalização do contrato.

A inobservância desses requisitos obriga o profissional a realizar todo e qualquer serviço compatível com a sua habilitação e condições de preço e prazo a serem ajustadas entre as partes.

Após aceitação formal da proposta, será celebrado, por escrito, o contrato de prestação de serviços contábeis.

Distrato de prestação de serviços contábeis

O rompimento do vínculo contratual implica na celebração obrigatória de distrato entre as partes, com o estabelecimento da cessação das responsabilidades dos contratantes. Na impossibilidade da celebração do distrato, o profissional da contabilidade deverá notificar o cliente quanto ao fim da relação contratual, com confirmação da cessação da responsabilidade das partes.

Transferência de responsabilidade técnica

No distrato de prestação de serviços deve constar a responsa-

bilidade do contratante de receber seus documentos que estejam em posse do profissional ou organização contábil signatária do distrato. O contratante poderá indicar representante legal para receber os documentos, mediante autorização por escrito.

O profissional rescindente deverá comunicar ao novo responsável técnico contratado sobre fatos que deva tomar conhecimento.

Devolução de livros e documentos

A forma e o prazo de devolução de livros contábeis e auxiliares, documentos e arquivos das obrigações fiscais entregues ao Fisco, inclusive os arquivos eletrônicos, deverá estar estabelecida em cláusula rescisória do distrato de prestação de serviços.

Fica a cargo do profissional rescindente a elaboração das demonstrações contábeis do período correspondente à sua

responsabilidade técnica, salvo disposição expressa em contrário no distrato de prestação de serviços.

Cumprimento de obrigações tributárias pendentes

O profissional que estiver rescindindo o contrato caberá o cumprimento das obrigações tributárias acessórias cujo período de competência tenha decorrido na vigência do contrato de prestação de serviços, ainda que o prazo de vencimento da obrigação seja posterior ao da vigência do mencionado contrato, salvo expressa disposição contratual em sentido contrário.

Penalidades aplicáveis

A não manutenção do contrato de prestação de serviços constitui infração ao Regulamento Geral

dos Conselhos de Contabilidade e ao Código de Ética Profissional do Contador, ficando o profissional ou a organização contábil sujeitos às seguintes infrações: multa, advertência reservada, censura reservada, censura pública, suspensão do exercício profissional e cancelamento do registro profissional.

Nos casos em que o início da relação contratual com o tomador dos serviços for anterior à data de 15/12/1998, ficara facultada a formalização do contrato por escrito.





SUSPENSÃO DISCIPLINAR

SEUS EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho enuncia os direitos e as obrigações recíprocas que regulam a conduta do empregador e do empregado, com a devida observância das disposições de proteção ao trabalho, as determinações dos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes. Empregador e empregado têm o dever de cumprir com zelo as obrigações assumidas.

Quando o empregado não observa as suas obrigações, faculta-se ao empregador, na condição de dirigente da empresa, aplicar as medidas cabíveis no intuito de corrigir o seu comportamento. É o chamado poder disciplinador do empregador. Esse poder é caracterizado pela faculdade de impor penalidades aos empregados que descumprem as suas obrigações contratuais, previamente assumidas.

Essas penalidades podem ser de advertência, suspensão ou rescisão contratual por justa causa, fato este que, entre outros

aspectos, reduzirá consideravelmente os direitos a que o trabalhador fará jus.

Poder disciplinado do empregador

O empregador, no comando da empresa, cabe-lhe, na hipótese de falta cometida pelo empregado, o direito de puni-lo, observando para tanto, os limites estabelecidos pela legislação. As penalidades previstas na legislação trabalhista são de advertência, suspensão disciplinar e dispensa do empregado por justa causa.

A advertência se traduz num aviso, cujo objetivo é prevenir o empregado sobre a irregularidade de seu comportamento. A advertência poderá ser aplicada verbalmente, mas recomenda-se, por cautela, fazê-la por escrito, pois eventualmente poderá necessitar de fazer comprovação futura.

A suspensão disciplinar atua como uma medida mais drástica.

Visa resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. É penalidade que acarreta o impedimento da prestação de serviços pelo empregado e, conseqüentemente, o desconto do salário durante o período de sua duração, bem como dos respectivos repousos. Esta falta deve ser bastante grave, pois acarretará prejuízo salarial ao empregado e ao empregador no que diz respeito à falta da prestação de serviços.

A dispensa do empregado por justa causa é a pena máxima a ser aplicada, visto que reduz significativamente os direitos na rescisão contratual.

Qualquer que seja a punição aplicada, o empregador deve proceder com a maior discrição possível, evitando expor o trabalhador a constrangimentos, vexames, ou utilizar o fato como exemplo para os demais empregados e, observar certos

princípios, como a imediatidade, unicidade e proporcionalidade.

Imediatidade da punição

A punição deve ser aplicada, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período demasiadamente longo, sob pena de ser caracterizar o perdão tácito. Cometida a falta, o empregador providencia a aplicação da pena num prazo razoável, a partir do momento em que o fato chegar ao seu conhecimento e a autoria estiver devidamente comprovada.

Deve-se observar, porém, que em determinadas situações, ou em decorrência da complexidade da falta cometida, é aceitável o transcurso do tempo necessário à apuração dos fatos e respectivas responsabilidades.

Nessa hipótese, mesmo sendo a falta antiga, esta se torna atual a partir do momento em que venha a ser conhecida e comprovada, bem como da apuração das responsabilidades, pois não é possível punir uma falta antes de se conhecê-la e saber quem a praticou.

Por oportuno, é do empregador o ônus de provar o cometimento da falta, bem como de sua autoria, e somente após a obtenção destas provas é que o empregador poderá aplicar as sanções cabíveis ao empregado responsável.

Unicidade da pena

Para cada falta cometida haverá a aplicação de apenas uma penalidade, ou seja, o empregado não pode ser punido mais de uma vez, e com mais de uma espécie de pena, por uma única falta cometida. Logo, o empregador, por exemplo, aplica uma advertência, não pode, de imediato, pela mesma falta, suspender o empregado.

No caso de reincidência, o empregador deve aplicar outra punição e, nessa situação, nada impede que na comunicação da nova punição haja referência a penalidades já aplicadas, caracterizando, assim, a prática reiterada de atos faltosos.

Proporcionalidade

A penalidade aplicada deve ser proporcional à falta cometida. Assim, às faltas leves devem-se aplicar punições também leves, sob pena de o empregador ser responsabilizado pelo abuso do poder de comando, causador de injustiças.

Na aplicação da penalidade deve o empregador se pautar pelos critérios de bom-senso, razoabilidade e justiça, levando em consideração determinadas situações, tais como o grau de instrução do trabalhador e sua condição pessoal, vida funcional pregressa, circunstâncias em que o ato faltoso foi cometido etc.

Da suspensão disciplinar

A suspensão disciplinar deve ser aplicada de modo que o empregado faltoso entenda que ela foi necessária para a manutenção da disciplina e da ordem que deve imperar na empresa. Jamais deve ensejar a ideia de que tal medida foi adotada por perseguição ou injustiça.

O empregador deve aplicar a penalidade com moderação e critério, pois implica prejuízos ao empregado (perda do salário) e ao empregador (ausência da prestação de serviços). Além disso, o empregado pode pleitear sua anulação em juízo e, conseqüentemente, os transtornos para o empregador aumentam em função de comparecimento em audiências, arrolamento de testemunhas etc.

Acrescente-se, ainda, que os tribunais não interferem na vida disciplinar da empresa, entendendo-se, portanto, que a sentença tão somente pode manter ou revogar, nunca reduzir ou ampliar os efeitos da sanção aplicada. Esse procedimento obriga o empregador a usar o bom-senso e, sobretudo, justiça, ao aplicar a punição.

A suspensão disciplinar, por expressa disposição legal, [artigo 474, da CLT](#), não pode ser superior a 30 dias consecutivos, sob pena, de importar na rescisão injusta do contrato de trabalho. A lei é clara e categórica, reconhece ao empregador o direito de suspender o empregado, durante o período máximo de 30 dias consecutivos, valendo por despedida injusta, se superior àquele período.

Efeito da suspensão sobre as férias

A suspensão disciplinar é caracterizada perante a legislação trabalhista como faltas injustificadas e, assim, os dias a ela correspondentes serão computadas para aplicação do [artigo 130, da CLT](#), diminuindo, se for o caso, o período de férias, na seguinte proporção:

Faltas injustificadas no período aquisitivo	Férias - Direito
Até 5	30 dias
De 6 a 14	24 dias
De 15 a 23	18 dias
De 24 a 32	12 dias
Mais de 32	00 dias

Efeito da suspensão sobre o 13º salário

Para efeito de 13º salário é necessário apurar, mês a mês, as faltas não justificadas (entre as quais se incluem as decorrentes de suspensão disciplinar), a fim de verificar se houve pelo menos 15 dias de trabalho. Assim, restando um saldo de pelo menos 14 dias no

mês após o desconto das faltas injustificadas, assegura-se ao empregado o direito ao respectivo 1/12 de 13º salário.

Repouso semanal remunerado

Perderá a remuneração do dia de repouso semanal o empregado que, sem motivo justificado, ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Os dias de repouso que eventualmente não tiverem sido pagos ao empregado durante o ano em decorrência de falta injustificada, ou de punição disciplinar, não poderão ser computados para efeito da contagem dos 15 dias trabalhados no mês para o empregado fazer jus a 1/12 de 13º salário proporcional por mês de serviço, tão pouco para efeito de redução do período de férias. Esse critério é adotado para não haver a ocorrência de dupla penalidade ao empregado, ou seja, uma vez por ocasião do desconto do repouso e outra para fins de

diminuir a contagem da proporcionalidade do 13º salário e/ou férias.

Suspensão disciplinar no curso do aviso-prévio

A legislação vigente não contém dispositivo que impossibilite o empregador de aplicar penalidades ao empregado que comete ato faltoso durante o cumprimento do aviso-prévio, mesmo porque esse período integra o tempo de serviço para todos os efeitos.

Assim sendo, se durante o curso do aviso-prévio trabalhado, o empregado, de alguma forma, violou com certa gravidade as regras e a disciplina normal da empresa, é lícito ao empregador aplicar-lhe a suspensão disciplinar como medida corretiva do seu comportamento profissional.

Recusa do empregado em receber a penalidade

O empregado que, ao receber a penalidade, sem justo motivo, se recusar a dar ciência, o empregador ou seu representante deverá ler ao empregado o teor da comunicação, na presença de duas testemunhas. Após as duas testemunhas ouvirem a leitura, deve se inserir no rodapé da comunicação, uma observação: em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta comunicação, seu conteúdo foi lido por mim (nome da pessoa), na sua presença e na das testemunhas abaixo, em (colocar a data).





DITR 2020

Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural

Por meio da [Instrução Normativa RFB 1967](#), de 2020, estabeleceram-se as normas e procedimentos para a apresentação da Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (DITR) referente ao exercício de 2020.

Obrigatoriedade de apresentação

Está obrigado a apresentar a declaração, referente ao exercício de 2020, em relação ao imóvel rural a ser declarado, exceto o imune ou o isento, aquele que seja:

1º na data da efetiva apresentação:

- a) a pessoa física ou jurídica proprietária, titular do domínio útil ou possuidora a qualquer título, inclusive a usufrutuária;
- b) um dos condôminos, quando o imóvel rural pertencer simultaneamente a mais de um contribuinte, em decorrência de contrato ou decisão judicial ou em função de doação recebida em comum; e,
- c) um dos compossuidores, quando mais de uma pessoa for possuidora

do imóvel rural.

2º a pessoa física ou jurídica que, entre 1º de janeiro de 2020 e a data da efetiva apresentação da declaração, tenha perdido:

- a) a posse do imóvel rural, pela imissão prévia do expropriante, em processo de desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, inclusive para fins de reforma agrária;
 - b) o direito de propriedade pela transferência ou incorporação do imóvel rural ao patrimônio do expropriante, em decorrência de desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, inclusive para fins de reforma agrária; ou,
 - c) a posse ou a propriedade do imóvel rural, em função de alienação ao Poder Público, inclusive às suas autarquias e fundações, ou às instituições de educação e de assistência social imunes do imposto.
- 3º a pessoa jurídica que tenha recebido o imóvel rural nas hipóteses previstas no item “2”

acima, desde que os fatos descritos nessas hipóteses tenham ocorrido entre 1º de janeiro e 30 de setembro de 2020; e,

4º nos casos em que o imóvel rural pertencer a espólio, o inventariante, enquanto não ultimada a partilha, ou, se esse não tiver sido nomeado, o cônjuge meeiro, o companheiro ou o sucessor a qualquer título.

Dos documentos da DITR

A declaração correspondente a cada imóvel rural é composta pelos documentos relacionados a seguir, por meio dos quais devem ser prestadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil as informações necessárias ao cálculo do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR):

- a) Documento de Informação e Atualização Cadastral do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (DIAC), que contém as informações cadastrais correspondentes a cada imóvel rural e a seu titular; e,
- b) Documento de Informação e Apuração do Imposto sobre a

Propriedade Territorial Rural (DIAT), que contém as demais informações necessárias à apuração do valor do imposto correspondente a cada imóvel rural.

As informações prestadas por meio do DIAC não serão utilizadas para fins de atualização dos dados cadastrais do imóvel, qualquer que seja a sua área, no Cadastro de Imóveis Rurais (CAFIR).

Da forma de elaboração

A declaração deve ser elaborada com o uso de computador por meio do Programa Gerador da Declaração do ITR relativo ao exercício de 2020 (Programa ITR 2020), disponível no sítio da RFB na Internet, no endereço <http://receita.economia.gov.br>.

Das informações ambientais

Para fins de exclusão das áreas não tributáveis da área total do imóvel rural, o contribuinte deve apresentar ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), o Ato Declaratório Ambiental (ADA), a que se refere o [artigo 17-O](#), da [Lei nº 6.938, de 1981](#), observada a legislação pertinente.

O contribuinte cujo imóvel rural já esteja inscrito no Cadastro Ambiental Rural (CAR) a que se refere o [artigo 29](#), da [Lei nº 12.651, de 2012](#), deve informar, na declaração, o respectivo número do recibo de inscrição. Fica dispensado de prestar a informação, o contri-

buinte cujo imóvel rural se enquadre nas hipóteses de imunidade ou de isenção previstas, respectivamente, nos artigos 2º e 3º da [IN SRF nº 256, de 2002](#).

Prazo para a apresentação

A declaração deve ser apresentada pela Internet, a partir do dia 17 de agosto e será interrompida a transmissão às 23h59min59s do dia 30 de setembro de 2020, por meio do Programa ITR 2020. A comprovação de entrega é feita por meio de recibo gravado depois de sua transmissão, cuja impressão deve ser realizada pelo contribuinte.

A declaração apresentada depois de 30 de setembro de 2020, se obrigatória, sujeita o contribuinte à multa de 1% ao mês-calendário ou fração de atraso, calculada sobre o total do imposto devido, não podendo o seu valor ser inferior a R\$ 50,00, no caso de imóvel rural sujeito à apuração do imposto, sem prejuízo da multa e dos juros de mora devidos pela falta ou insuficiência do pagamento do imposto ou de suas quotas.

Caso seja constatado o cometimento de erros, omissões ou inexatidões na elaboração da declaração já transmitida poderá apresentar declaração retificadora, antes de iniciado o procedimento de lançamento de ofício. A decla-

ração retificadora tem a mesma natureza da declaração originalmente apresentada, substituindo-a integralmente e, portanto, deve conter todas as informações anteriormente declaradas com as alterações e exclusões necessárias, bem como as informações adicionadas, se for o caso.

Pagamento do imposto

O valor do imposto apurado poderá ser pago em até 4 quotas iguais, mensais e consecutivas. Nenhuma quota deve ser inferior a R\$ 50,00. O imposto de valor inferior a R\$ 100,00 deve ser pago em quota única. A 1ª quota ou quota única deve ser paga até o dia 30 de setembro de 2020, e as demais quotas devem ser pagas até o último dia útil de cada mês, acrescidas de juros equivalentes a taxa Selic, acumuladas mensalmente, calculados a partir do mês de outubro de 2020, até o mês anterior ao do pagamento, e de 1% no mês de pagamento. É facultado ao contribuinte antecipar, total ou parcialmente, o pagamento do imposto ou das quotas.



CONDOMÍNIO EDILÍCIO

ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO E CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

Os condomínios de edifícios estão regulados pela [Lei nº 4.591, de 1964](#), que dispõe sobre o condomínio em edificações e as incorporações imobiliárias e pelos artigos 1331 a 1358 da [Lei nº 10.406, de 2002](#) (Código Civil).

As expressões “condomínio geral ou comum” e “condomínio edilício”, apesar de constituírem institutos semelhantes, apresentam aspectos diferentes. O condomínio geral ou comum é regulado pelos artigos 1314 a 1330 do Código Civil, em que coexistem, simultaneamente, dois ou mais proprietários de um mesmo bem, móvel ou imóvel, ao passo que no condomínio edilício se refere exclusivamente aos imóveis, em que coexistem partes comuns e partes exclusivas.

O Código Civil adota o termo condomínio edilício para referir-se tanto para condomínios verticais quando para condomínios horizontais. O termo vertical pode

ser usado para o caso de um edifício de apartamentos, no formato de prédio ou torre (um em cima do outro), enquanto o condomínio horizontal é aquele em que as construções (casas) são feitas no plano horizontal (uma ao lado da outra).

Assim, podemos afirmar que o condomínio geral ou comum tem aplicação a qualquer bem, seja móvel ou imóvel, em que há mais de um proprietário, enquanto o condomínio edilício aplica-se tão somente a edifícios e casas, residenciais ou comerciais, em que são identificados partes de propriedade exclusiva e partes de propriedade comum.

Convenção de condomínio e regimento interno

Os proprietários, promitentes compradores, cessionários ou promitentes cessionários dos direitos pertinentes à aquisição de unidades autônomas, em edifi-

cações a serem construídas, em construção ou já construídas, elaborarão, por escrito, a Convenção de Condomínio e deverão, também, por contrato ou por deliberação em assembleia, aprovar o Regimento Interno da edificação ou conjunto de edificações. Portanto, a Convenção de Condomínio é o documento hábil para criar e regular o funcionamento de um condomínio, seja de finalidade comercial, residencial ou misto.

Para que seja considerada válida, a Convenção deverá ser aprovada em Assembleia Geral, contendo as assinaturas favoráveis de titulares de direitos (condôminos) que representem, no mínimo, 2/3 das frações ideais que compõem o condomínio.

Na convenção, devem estar especificadas:

a) a discriminação das partes de propriedade exclusiva, e as de

condomínio, com especificações das diferentes áreas;

- b) o destino das diferentes partes;
- c) o modo de usar as coisas e serviços comuns;
- d) encargos, forma e proporção das contribuições dos condôminos para as despesas de custeio e para as extraordinárias;
- e) o modo de escolher o Síndico e o Conselho Consultivo;
- f) as atribuições do Síndico, além das legais;
- g) a definição de natureza gratuita ou remunerada de suas funções;
- h) o modo e o prazo de convocação das assembleias gerais dos condôminos;
- i) o quórum para os diversos tipos de votações;
- j) a forma de contribuição para constituição de fundo de reserva;
- k) a forma e o quórum para as alterações de convenção;
- l) a forma e o quórum para a aprovação do Regimento Interno quando não incluídos na própria Convenção;
- m) as sanções que estão sujeitos os condôminos ou possuidores;
- n) o regimento interno; e,
- o) sua forma de administração.

Concluída a convenção, que poderá ser feita por escritura pública ou por instrumento particular, deve-se fazer seu registro no Cartório de Registro de Imóveis da localização do imóvel, bem como a averbação das suas eventuais alterações. Como o regimento interno faz parte integrante da Convenção de Condomínio, ele deve, portanto, ser levado também a registro no Registro de Imóveis.

Direitos e vedações dos condôminos

Os condôminos tem o direito de: usar, fruir e livremente dispor das suas unidades; usar das partes comuns, conforme a sua destinação, e contanto que não exclua a utilização dos demais com possuidores; e, votar nas deliberações da assembleia e delas participar, estando quite.

No entanto, é vedado ao condômino: alterar a forma e a cor da fachada, das partes e esquadrias externas; destinar à unidade utilização diversa de finalidade do prédio ou usá-la de forma nociva ou perigosa ao sossego, à salubridade e à segurança dos demais condôminos; embaraçar o uso das partes comuns; deixar de contribuir para as despesas do condomínio na proporção das suas frações ideais, salvo disposição em contrário na convenção; dar às suas partes a mesma destinação que tem a edificação, e não as utilizar de maneira prejudicial ao sossego, salubridade e segurança dos possuidores, ou aos bons costumes; e, realizar obras que comprometam a segurança da edificação.

Administração do condomínio

A assembleia escolherá um Síndico, que poderá não ser condômino, para administrar o condomínio, por prazo não superior a dois anos, o qual poderá renovar-se (artigo 1347).

Assembleia geral

A assembleia é o órgão deliberativo do condomínio, cabendo-lhe a escolha do Síndico. A reunião da assembleia dos condôminos deve ser convocada pelo Síndico, anualmente, na forma prevista na convenção, a fim de aprovar o orçamento das despesas, as contribuições dos condôminos e a

prestação de contas e, eventualmente, eleger o substituto e alterar o regimento interno.

Se o Síndico não convocar a assembleia, 1/4 dos condôminos poderá fazê-lo ou, ainda, se a assembleia não se reunir, o juiz decidirá a requerimento de qualquer condômino.

Salvo quando exigido quórum especial, as deliberações da assembleia serão tomadas, em primeira convocação, por maioria de votos dos condôminos presentes que representem, pelo menos, metade das frações ideais. Os votos serão proporcionais às frações ideais no solo e nas outras partes comuns pertencentes a cada condômino, salvo disposição diversa da convenção de constituição do condomínio.

Síndico

Cabe ao Síndico a administração do condomínio. Compete a ele, convocar a assembleia dos condôminos; representar, ativa e passivamente o condomínio, praticando, em juízo ou fora dele, os atos necessários à defesa dos interesses comuns; dar imediato conhecimento à assembleia da existência de procedimento judicial ou administrativo, de interesse do condomínio; cumprir e fazer cumprir a convenção, o regimento interno e as determinações da assembleia; diligenciar a conservação e a guarda das partes comuns e zelar pela prestação dos serviços que interessem aos possuidores; elaborar o orçamento da receita e da despesa relativa a cada ano; cobrar dos condôminos as suas contribuições, bem como impor e cobrar as multas devidas; prestar contas à assembleia, anualmente e quando exigido; e, realizar o seguro da edificação.

Fica facultado à assembleia investir outra pessoa, em lugar do

Síndico, em poderes de representação, podendo, inclusive, nessa mesma assembleia, pelo voto da maioria absoluta de seus membros, destituir o síndico que praticar irregularidades, não prestar contas ou não administrar convenientemente o condomínio.

Alteração da convenção

A alteração da convenção depende da aprovação de 2/3 dos votos dos condôminos. A mudança da destinação do edifício, ou da unidade imobiliária, dependerá da aprovação pela unicidade dos condôminos.

Conselho Fiscal

Pode haver no condomínio um conselho fiscal, composto de três membros, eleitos pela assembleia, no prazo não superior a 2 anos, ao qual compete dar parecer sobre as contas do Síndico.

Inscrição no CNPJ

A obrigatoriedade de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), de que trata o [artigo 204, do RIR/2018](#), também é aplicável aos condomínios que

auferem ou paguem rendimentos sujeitos a incidência, apuração ou recolhimento de tributos ou contribuições federais, mesmo que não sejam caracterizados como pessoas jurídicas. Nessa hipótese, será responsável pelo condomínio perante a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), o síndico ou o administrador. O código da natureza jurídica a ser utilizado é 308-5 (Condomínio Edilício) e o Código CNAE Fiscal deverá ser 81.12-5/00 (condomínio predial, residencial e comercial).

Extinção do condomínio

Se a edificação for total ou consideravelmente destruída ou ameace ruína, os condôminos deliberarão em assembleia sobre a reconstrução, ou venda, por votos que representem metade mais uma das frações ideais, observando que: se for deliberada a reconstrução,

poderá o condomínio eximir-se do pagamento das despesas respectivas, alienando seus direitos a outros condôminos, mediante avaliação judicial; se for realizada a venda, em que se preferirá, em condições iguais de oferta, o condômino ao estranho será repartido o apurado entre os condôminos, proporcionalmente ao valor das suas unidades imobiliárias; e, se ocorrer a desapropriação, a indenização será repartida na proporção ao valor das unidades imobiliárias entre os condôminos.

DATA	OBRIGAÇÃO	FATO GERADOR	DOCUMENTO	CÓDIGO / OBSERVAÇÕES
03 QUINTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	3º Decêndio. Agosto/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	3º Decêndio. Agosto/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, “b”.
04 SEXTA	Pagamento dos Salários	Agosto/2020	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Agosto/2020	GFIP / SEFIP	Aplicativo Conectividade Social – meio eletrônico
	Pagamento FGTS de março, abril e maio/20, forma parcelada	3ª/06 parcela	GFIP / SEFIP	MP 927/20, arts 19 e 20 - Circular Caixa 897/20.
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Agosto/2020	DAE	
	Pagamento do Salário do Empregado Doméstico	Agosto/2020	Recibo	Lei complementar 150/15 Art. 35
	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)	Agosto/2020	Cadastro	Empresas grupo 4, 5 e 6 - Port SEPRT 1127 e 1195/19
10 QUINTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos da categoria profissional mais numerosa	Agosto/2020	GPS/INSS	
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Agosto/2020	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 Art. 4º Lei 11933/09
	Entrega do Comprovante de Juros s/ Capital Próprio - PJ	Agosto/2020	Formulário	IN SRF 041/98, Art. 2º II
15 TERÇA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	1º Decêndio. Setembro/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	1º Decêndio. Setembro/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, “b”.
	Entrega da EFD - Contribuições	Julho/2020	Declaração	IN RFB 1252/12, art. 7º
	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Agosto/2020	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	2ª Quinzena. Agosto/2020	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Entrega da EFD-Reinf	Agosto/2020	Declaração	IN RFB 1634/16 e 1701/17.
	Entrega da DCTFWeb	Agosto/2020	Declaração	IN RFB 1787/18
	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Agosto/2020	GPS	Contribuintes individuais e facultativos, Segurado especial
18 SEXTA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Agosto/2020	GPS/INSS	
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Agosto/2020	DARF	Art. 70, I, “d”, Lei 11196/05, alterada p/ Lei 11.933/09
	Pagamento da COFINS/PIS-PASEP - Ent.Financeiras e Equiparadas	Agosto/2020	DARF 7897/4574	
	Pagamento da CSL/COFINS/PIS - Retenção na fonte	Agosto/2020	DARF 5952	Lei 10833/03 alterada p/ Lei 13137/15
20 DOMINGO	EFD – DF (contribuintes do IPI)	Agosto/2020	Sped	IN RFB 1685/17, art.12.

21 SEGUNDA	Pagamento do SIMPLES NACIONAL / MEI	Agosto/2020	DAS	Resolução CGSN 140/18, art. 40.
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL / MEI, relativamente ao ICMS e ISS	Maior/2020	DARF 4095	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB 1435/13
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS - Inc. Imobiliárias RET	Agosto/2020	DARF 4095	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB 1435/13
	Pagamento IRPJ/CSL/PIS e Cofins Inc. Imobiliárias - RET - PMCMV	Agosto/2020	DARF 4095/1068	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RBF1435/13
22 TERÇA	Entrega da DCTF - Mensal	Junho/2020	Declaração	IN RFB 1599/15, ART. 5º.
23 QUARTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	2º Decêndio. Setembro/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	2º Decêndio. Setembro/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, "b".
25 SEXTA	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Agosto/2020	DARF	Lei nº 11.933/09, art. 1º.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Agosto/2020	DARF 5110	Cigarros 2402.90.00
			DARF 1097	Máquinas 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 - Cap. 22 TIPI
			DARF 5123	Demais produtos
			DARF 0821	Cervejas sujeitas ao Tributação Bebidas Frias
			DARF 0838	Demais bebidas sujeitas ao RET
30 QUARTA	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	1º Quinzena. Setembro/2020	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Pagamento do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF)	Agosto/2020	DARF 0190	Carnê Leão
			DARF 4600/8523	Lucro na Alienação de Bens e Direitos
			DARF 6015	Renda Variável
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Mensal de Imposto por Estimativa	Agosto/2020	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral - 3ª Quota	2º Trimestre /2020	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - SIMPLES NACIONAL Ganho Cap Alienação Ativos	Agosto/2020	DARF 0507	IN RFB 608/06, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - Renda variável	Agosto/2020	DARF	RIR/2018, art. 923.
	Pagamento do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Agosto/2020	DARF 2927	Operações com contratos de derivativos financeiros
	Pagamento 4ª quota IRPF apurado na Dec Ajuste Anual	Ano 2019	DARF 0211	Acrescida de Juros de 1%
	Pagamento da Contribuição Sindical - Empregados	Agosto/2020	GRCSU	Contribuição Facultativa, art. 545 da CLT.
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Agosto/2020	Declaração	IN RFB 1112/10, art. 4º
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Agosto/2020	Declaração	IN RFB nº 1761/2017, art. 1º, 4º e 5º.
	Operações com Criptoativos	Agosto/2020	Informações	IN RFB 1888/19, art. 6º a 8º
	Declaração do ITR 2020	Ano 2019	Declaração	IN RFB 1967/20
	Pagamento da 1ª parcela ou quota única do ITR	Ano 2019	Darf	IN RFB 1967/20
	Escrituração Contábil Fiscal (ECF)	Ano 2019	Sped	IN RFB 1422/13
	Declaração País a País	Ano 2019	Declaração	IN RFB 1681/16
	Declaração de Transfêrencia de Titularidade de Ações (DTTA)	1º Semestre /2020	Declaração	IN RFB 892/08, art. 4º

! Nota:

Havendo feriado local (Municipal ou Estadual) na data indicada como vencimento da obrigação recomendamos consultar se a obrigação deve ser recolhida antecipadamente ou postergada.

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 1.045,00	7,5%
de 1.045,01 até 2.089,60	9%
de 2.089,61 até 3.134,40	12%
de 3.134,41 até 6.101,06	14%

Base legal: Portaria SEPRT 3659/2020.

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 1.045,00	7,5%	8%	8%	0,8%	3,2%	Tabela Progressiva
de 1.045,01 até 2.089,60	9%	8%	8%	0,8%	3,2%	
de 2.089,61 até 3.134,40	12%	8%	8%	0,8%	3,2%	
de 3.134,41 até 6.101,06	14%	8%	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 1.425,56	48,62
acima de 1.425,56	não tem direito ao salário família

Base Legal: Portaria nº 914/2020, DOU 14.01.2020

Salário Mínimo Federal

Período	Mensal (R\$)	Diário (R\$)	Hora (R\$)
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 2020.

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	- Venda, para consumo, de combustível derivado de petróleo, álcool etílico carburante e gás natural
8,0	- Venda de mercadorias ou produtos (exceto venda 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).



Para Você

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



Para Empresa

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



Declarações Obrigatórias

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

Balaminut

gestão do conhecimento

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

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

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

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

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

Coordenação Geral e Redação: Luiz Antonio Balaminut
Jornalista Responsável: MTB 58662/SP
Fechamento desta edição: 20/08/2020