



PLANAUDI

Consultoria e Assessoria Contábil S/S

BOLETIM DO EMPRESÁRIO

Outubro 2019



Gestão Empresarial

Empresa Familiar

O processo de **sucessão**
e/ou **oportunidade**
para a **profissionalização**



PLANAUDI

Consultoria e Assessoria Contábil S/S

WWW.PLANAUDI.SRV.BR

Rua Luís Góis, 1592, Mirandópolis, São Paulo - SP
CEP 04043-200 | Fone: (11) 5079 8588 | Fax: (11) 5079 8585
contato@planaudi.srv.br

4,5

Gestão Empresarial

Empresa Familiar

O processo de sucessão e/ou oportunidade para a profissionalização



6

Contabilidade Gerencial

Formação de Preços

Constitui-se num dos grandes desafios para as pequenas empresas



7

Prática Trabalhista

Exames Médicos

Exames médicos obrigatórios, prazos e periodicidade

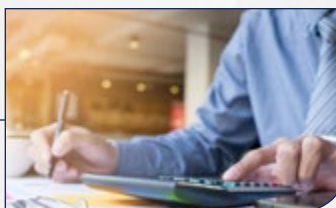


8

Inteligência Fiscal

Imposto sobre a Renda na fonte

Retenção do Imposto sobre a Renda dos adiantamentos de salário



9

Direito Empresarial

Representação Comercial

Intermediação para realização de negócios mercantis



10,11

Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas

12

Legislação

13

Variedades



EMPRESA FAMILIAR

O processo de sucessão e/ou oportunidade para a profissionalização

As empresas familiares, independentemente do seu porte, inclusive as micro e pequenas empresas, possuem uma importância significativa no desenvolvimento econômico e social do nosso país. Para sobreviverem elas necessitam de uma boa estrutura organizacional e contar com familiares que estejam interessados em participar do seu desenvolvimento.

As empresas que persistirem no tempo poderão passar por processos de sucessão, em outras palavras, vão transferir o poder e a gestão para seus familiares. Muitas empresas acabam por não se prepararem para esta mudança, alguns casos chegam até a falência. Certos problemas que impactam a família têm levado a gestão de grande parte das empresas ao fracasso. Observamos casos, em que, empresas que não souberam como agir nos seus processos de sucessão, deixaram de existir.

Aproximadamente 90% das empresas existentes no Brasil são familiares e se for bem feito o processo de sucessão ele pode contribuir favoravelmente para a longevidade média dessas empresas, ajudando-as a ter um bom desempenho no seu crescimento. O principal motivo das

empresas familiares se destacarem está na disposição e perseverança, como na luta pela sobrevivência que muitos empreendedores brasileiros empregam, acumulado com o sonho de serem empresários.

Sucessão tem sido motivo de muita preocupação na gestão das empresas familiares, cujo caminho alternativo, segundo o que a experiência tem demonstrado é o planejamento do processo sucessório e em alguns casos a profissionalização. A profissionalização também é uma excelente escolha para o desenvolvimento de uma estratégia competitiva.

O planejamento permite que os sucessores estejam em plena condição de manter a empresa sem seus fundadores presentes e, ao mesmo tempo fazendo com que ela continue sólida e estruturada no mercado.

Os problemas que verificamos são os mais diversos e o nível de complexidade varia de acordo com o porte da empresa e as características da estrutura familiar. As dificuldades para assumir posições imparciais são inúmeras, o que leva, muitas vezes, a soluções de acomodação e composição. Nem sempre os critérios de competência e independência têm sido consi-

derados para as promoções e ocupação dos cargos de comando.

Já a profissionalização permite gerir a empresa com competência, racionalização e com base em informações confiáveis, onde cada gestor sabe o que é preciso fazer e é cobrado por resultado, luta pelo seu espaço e está ameaçado pelos erros que cometer. Evidentemente, há casos em que a empresa pode ser administrada por integrantes da família, desde que tenham a competência e independência para fazê-lo; mas este fato é raro. Portanto, competência deve ser prioridade na escolha do sucessor.

O amadurecimento pelo qual a empresa tem que passar é o diferencial entre as que têm sucesso e as que fracassam, sendo que o seu estágio mais crítico é o da sucessão. Em geral, quanto mais próximo a empresa estiver da família, mais complicado fica este processo.

Na perspectiva do fundador, a sucessão deve acontecer quando ele entender que seu ciclo de contribuição deve ser fechado. Normalmente, isso é provocado pela consciência de que é necessário participar de outras dimensões da vida, acrescentando lazer e relaxamento, contra o estresse do mundo corporativo.

Há casos também em que a decisão de profissionalizar a gestão da empresa ocorre por problemas de saúde ou mesmo da compreensão de que é preciso trazer ajuda externa para manter a sustentabilidade dos resultados. A competência operacional, administrativa ou técnica, deve ser prioridade no momento da sucessão. A decisão não exclui os parentes do proprietário da empresa. Em muitas empresas, os filhos são gradativamente preparados. Em outros é possível manter a família em conselhos de administração ou na gestão de áreas estratégicas.

A decisão, portanto, deve estar relacionada muito mais à capacidade de gerar resultados do que à consideração de parentesco, em qualquer grau. Assim, cabe ao empresário fazer o planejamento dessa sucessão. É imprescindível que, na hora de pensar o planejamento, sejam consideradas características de personalidade, formação escolar, experiência profissional e a vontade de exercer a liderança como sucessor.

O sonho de perpetuação através de seus descendentes faz o próprio empresário, muitas vezes sem o apoio de um suporte habilitado, dificultar a profissionalização. O ideal é que as

empresas iniciem o planejamento em um período de, pelo menos, quatro anos e, se possível, inclua um rodízio entre as diferentes áreas da organização para proporcionar ao sucessor uma visão geral da empresa. Caso a organização opte por um membro da família que ainda não esteja preparado para assumir as responsabilidades de um cargo de alto comando, a empresa estará fadada ao fracasso. Muitas escolhas erradas levam as empresas a perderem a sustentabilidade dos negócios, à concordata ou à falência.

A capacitação e o treinamento de sucessores têm sido um assunto polêmico, pois, há os que entendem que o sucessor deve começar de baixo, desde cedo, e ser treinado na própria empresa. E há aqueles que veem o sucessor como um grande administrador, se for treinado em outros setores, cidades, estados ou países.

As duas formas de treinamento podem ser consideradas como radicais; no entanto, a que tem trazido resultado é a teoria aplicada à prática, sem tanta pompa, sem tanto estrelismo, mas sim com tecnologia, conhecimento e visão de futuro. O que difere o treinamento

dos sucessores é o porte da empresa e o capital empregado neste projeto. Os processos de transição precisam ser planejados e quanto mais preventivos forem os projetos, mais fácil será alcançar êxito.

Cada vez mais os empreendedores vêm tomando conhecimento de que as organizações precisam ampliar o nível de consciência quanto à sucessão de seus fundadores e/ou proprietários. Boa parte dos empresários inicia a discussão deste importante assunto antes da efetiva transferência de poder.

A sucessão numa empresa familiar, pode ser uma oportunidade para assegurar a perenidade e a sustentabilidade da organização. O sucesso da empresa familiar está na definição concreta de seus objetivos, perseguindo metas de lucratividade e desenvolvimento para os negócios. Certamente seguindo este conjunto de fatores levará para a família, harmonia, paz, alegria e segurança.





FORMAÇÃO DE PREÇOS

Constitui-se num dos grandes desafios para as pequenas empresas

Dentre as inúmeras decisões a serem realizadas por uma empresa, a precificação de seus produtos encontra-se entre as mais importantes e carentes de subsídios. Convivemos com clientes muito mais exigentes em qualidades e com preços competitivos. A tarefa de manter e atrair clientes se constituem nos grandes desafios para qualquer empresa que pretenda atingir seus objetivos organizacionais.

Para os administradores de pequenas empresas este desafio é ainda maior. Muitos deles adotam como procedimento para formação dos seus preços de venda, uma metodologia que faz uma conta muito simples: compra uma mercadoria por R\$ 10 e vende por R\$ 20. O percentual aplicado sobre o custo para formação do preço de venda pode até variar de empresa para empresa, por exemplo, há quem compre por R\$ 10 e venda por R\$ 30, R\$ 40 ou R\$ 50. No entanto, o procedimento adotado permanece o mesmo: duplica-se ou triplica-se o custo da mercadoria.

Os especialistas mais habituados aos aprimorados métodos de precificação adotados nas empresas de maior porte pode até considerar o sistema empregado nas pequenas empresas como de alto risco, quase que um suicídio para empresa. E ninguém duvida que seja um procedimento arriscado. Mas não podemos exagerar. Devemos reconhecer que o método simplificado seguido pelas pequenas empresas pode até gerar resultados satisfatórios, desde que à conta simples desses empresários seja empregado alguns princípios básico. Seria muito arriscado compor preços de

venda consultando apenas seu preço de custo, chegando ao preço de venda utilizando percentuais de markup arbitrários.

É de se esperar que o empresário, mesmo que compre por R\$ 10 e venda por R\$ 20 tenha previamente analisado, ainda que superficialmente, as condições de competitividade do seu produto em termos de preço, as vantagens oferecidas ao consumidor e dos preços dos seus concorrentes mais diretos. Por outro lado, ao tratar de metodologias de precificação para as pequenas empresas é possível considerar a inexistência ou, pelo menos, a inviabilidade de alternativas que permitam reduzir o risco do seu procedimento simplista, sem complicar desnecessariamente a sua administração.

Ninguém com um mínimo de bom senso recomendaria para um pequeno empresário a adoção de um sistema complexo e dispendioso de fixação de preços de venda, coisa que, nas grandes empresas, chega a envolver equipes completas de especialistas em vendas, marketing, finanças, pesquisas de mercado etc. Acrescenta-se que, nenhum grau de sofisticação técnica garante a fixação de preços ideais, porque esta importante função gerencial exige sempre um elevado componente de intuição, de feeling – maior até do que seu componente técnico e científico. Assim, qualquer metodologia empregada de precificação não trará resultados exatos, chega apenas a aproximações mais ou menos satisfatórias em comparação com os objetivos de lucros das empresas.

Diante disso, para não tumultuar as funções do pequeno empresário, em

lugar de impor-lhe técnicas dispendiosas, com uma exatidão inatingível, o melhor seria adotar regras que apenas auxiliem a aperfeiçoar o seu método simples, reduzindo os riscos de falhas graves, sem aumentar as dores de cabeça.

A redução dos riscos pode ser satisfatoriamente obtida através da contínua observância de alguns princípios básicos e providências alternativas, nem sempre fáceis, mas certamente indispensáveis, à melhor precificação dos produtos e serviços para os negócios de pequeno porte. Faremos a explanação desses princípios e providências na próxima edição, com a intenção de facilitar a vida do pequeno empresário, sempre que for necessário fazer a precificação de seus produtos.

Os princípios básicos e as providências alternativas estão divididos em dois grupos: no primeiro, relacionando os principais itens a serem obrigatoriamente considerados pelo empresário antes da cada decisão de preços; e, no segundo algumas ações sugeridas para os empresários após percorrer e analisar a sua lista de princípios básicos chegar a conclusão que um reajuste de preços envolverá riscos que ele não julga prudente correr.

A nossa proposta em defesa da simplicidade administrativa das pequenas empresas não significa que os procedimentos mais técnicos da formação de preços devam ser por elas desprezados. Recomendamos aos empresários que estude as técnicas mais complexas de formação de preços, para diminuir riscos e aproveitamento de oportunidades de negócios mais rentáveis.

EXAMES MÉDICOS

Exames médicos obrigatórios, prazos e periodicidade



O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) tem por finalidade a promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores em cada área de atuação.

Exames médicos obrigatórios

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional. Os exames compreendem a avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; e, exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados na NR7 e seus anexos.

Prazos e periodicidade dos exames médicos

A avaliação clínica (anamnese ocupacional e exame físico e mental), como parte integrante dos exames médicos, deverá obedecer aos prazos e periodicidades a seguir:

a) no exame médico admissional, deverá ser realizada antes de o trabalhador assumir suas atividades;

b) no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo a seguir discriminados:

b.1) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional ou, ainda, para aqueles

que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente de inspeção do trabalho ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; de acordo com a periodicidade especificada na [NR 15, anexo 6](#), para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas;

b.2) para os demais trabalhadores: anual, quando menores de 18 anos e maiores de 45 anos de idade; a cada 2 anos, para os trabalhadores entre 18 anos e 45 anos de idade;

c) no exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia de volta ao trabalho de empregado ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto;

d) no exame médico de mudança de função, será obrigatoriamente realizada antes da data da mudança. Entende-se por mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador ao risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança;

e) no exame médico demissional, será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias, para as empresas de

graus de risco 1 e 2, segundo a NR 4, Quadro I; e, 90 dias, para as empresas de graus de risco 3 e 4, segundo a NR 4, Quadro I.

Ampliação de prazos

As empresas enquadradas nos graus de risco 1 ou 2, segundo a NR 4, Quadro I, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional para até 135 dias, em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Em relação às empresas enquadradas nos graus de risco 3 e 4, o prazo de dispensa da realização do exame demissional poderá ser ampliado para até mais 90 dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes, ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.

Situação de risco dos trabalhadores

Por determinação do Superintendente Regional do Trabalho, com base em parecer técnico conclusivo da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas poderão ser obrigadas a realizar o exame médico demissional independentemente da época de realização de qualquer outro exame, quando suas condições representam potencial de risco grave aos trabalhadores.

IMPOSTO SOBRE A RENDA NA FONTE

Retenção do Imposto sobre a Renda dos adiantamentos de salário

Ficam sujeitos à incidência do Imposto sobre a Renda na fonte, calculado de acordo com a tabela progressiva mensal ([artigo 677, do RIR/2018](#)), os rendimentos do trabalho assalariado pagos ou creditados por pessoas físicas e jurídicas ([artigo 681, do RIR/2018](#)).

Portanto, o Imposto sobre a Renda na fonte é devido pelo empregado, calculado sobre o seu rendimento do trabalho assalariado, cuja retenção é feita pelo empregador, direto na folha de pagamento, ficando ainda a cargo do empregador a obrigação pelo pagamento do mesmo.

O procedimento para cálculo e a retenção do Imposto sobre a Renda na fonte no caso de adiantamento de salário tem gerado certa complexidade, necessitando verificar, se o saldo de salários é pago no próprio mês (último dia útil do mês) ou no mês seguinte (até o 5º dia útil do mês subsequente).

Adiantamentos de salários

O adiantamento de rendimentos correspondentes a determinado mês não está sujeito à retenção do Imposto sobre a Renda na fonte, desde que os rendimentos sejam integralmente pagos dentro do próprio mês a que se referir, momento em que serão efetuados o cálculo e a retenção do imposto sobre o total dos rendimentos pagos no mesmo mês ([artigo 678, do RIR/2018](#)).

Como exemplo, é o que acontece quando

a empresa paga o adiantamento dos salários aos seus empregados todo dia 20 de cada mês e, no último dia útil do respectivo mês, paga o saldo de salário. Nesse caso, o cálculo e a retenção do Imposto sobre a Renda ocorrerá somente por ocasião do pagamento do saldo de salário, ou seja, no pagamento efetuado no último dia do mês.

Por outro lado, se o adiantamento se referir a rendimentos que não sejam integralmente pagos no mês a que se referirem, o Imposto sobre a Renda será calculado de imediato sobre esse adiantamento ([§ 1º, do artigo 678, do RIR/2018](#)).

Portanto, se a empresa pagar o adiantamento, por exemplo, no dia 20 de um mês, e o saldo de salários até o 5º dia útil do mês subsequente, o Imposto sobre a Renda será calculado sobre o adiantamento, acumulado com o salário do mês anterior, pago até o 5º dia do mesmo mês.

Para fins de incidência do Imposto sobre a Renda, são considerados adiantamentos os valores fornecidos ao beneficiário, pessoa física, mesmo a título de empréstimo, quando não há previsão cumulativa de cobrança de encargos financeiros, forma e prazo de pagamento ([§ 2º, do artigo 678, do RIR/2018](#)).

Adiantamento de 13º salários

A regra empregada aos adiantamentos de salários não se aplica ao adiantamento

da 1ª parcela do 13º salário, cujo Imposto sobre a Renda, quando devido, somente será descontado por ocasião do pagamento do saldo da gratificação em dezembro ou na rescisão do contrato de trabalho ([inciso I, do artigo 700, do RIR/2018](#)).

Ocorrência de mais de um pagamento no mês

Quando houver mais de um pagamento de rendimentos, a qualquer título, a um mesmo beneficiário, a fonte pagadora deverá proceder ao desconto do imposto sobre a renda por ocasião de cada pagamento, determinando a base de cálculo a partir do somatório dos rendimentos pagos no mês, a qualquer título, e compensar com o imposto retido por ocasião dos pagamentos feitos anteriormente no mês.

Em face da existência dessa regra e daquela sobre os adiantamentos de salários, para a empresa que, por exemplo, efetua adiantamento de salários no decorrer do mês e paga o saldo no mês seguinte (até o 5º dia útil do mês), o valor do adiantamento de salários de um mês deve ser somado o saldo de salários do mês anterior.

Esse procedimento não se aplica nos casos de adiantamento de rendimentos cujo saldo seja totalmente pago dentro do próprio mês do adiantamento e de rendimentos pagos em decorrência de decisão judicial ou da prestação de serviços no curso do processo judicial.

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

Intermediação para realização de negócios mercantis

A representação comercial constitui-se em importante atividade que está relacionada à intermediação de vendas, facilitando o relacionamento entre o produtor ou fornecedor de produtos e o seu cliente. É uma atividade regulada por meio da Lei 4.886, de 1965, a qual traz a definição do que é representação comercial, além das obrigações a serem observadas pelos representantes comerciais e pelas empresas que se utilizem de seus serviços.

Definição de representação comercial

De acordo com o [artigo 1º, da Lei 4.886, de 1965](#), exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Portanto, a intermediação na realização de negócios envolve de um lado as empresas representadas - indústrias e/ou empresas dedicadas ao comércio atacadista e, de outro lado, seus clientes - outras empresas atacadistas ou varejistas. Cumpre assim, ao intermediador de negócios a função de elo entre a empresa representada e seus clientes, de modo a aumentar o número de negócios entre elas.

Tratamento tributário

A legislação fiscal preocupa-se com a definição entre representação comercial por conta própria ou por conta de terceiros, tendo em vista a existência de tratamento fiscal diferenciado para cada uma delas.

Em síntese, o que define uma atividade da outra é que, na representação comercial por conta própria, o representante pratica atos de comércio em seu próprio nome, ao passo que, na representação comercial por conta de terceiros, o representante atua em nome do representado, limitando-se, a exercer a mediação para a realização de negócios mercantis.

Obrigações legais e contratuais

Considerando que a legislação que regulamenta a atividade de representantes comerciais estabelece uma série de obrigações, tanto para o representante como para as empresas representadas, comentamos a seguir algumas dessas obrigações que merece a nossa atenção:

- ✓ Entendemos que não deve haver subordinação entre o representante comercial e a empresa representada, devendo o representante comercial possuir autonomia para o exercício de suas atividades. A existência de subordinação ou poder de mando da empresa representada sobre o representante comercial pode criar entre eles vínculo empregatício, transformando o representante comercial em empregado da empresa representada, com todos os direitos e garantias estabelecidos pela legislação trabalhista em vigor.
- ✓ As atividades de representação comercial podem ser prestadas tanto por pessoas físicas (autônomos) como por pessoas jurídicas (empresas), sendo obrigatório seu registro junto ao Conselho Regional de Representação Comercial do estado onde elas exerçam suas atividades.
- ✓ Deverá existir contrato escrito de representação comercial entre o representante

comercial e suas empresas representadas. Este contrato, além dos elementos comuns e outros a juízo dos interessados constarão obrigatoriamente as condições e requisitos gerais da representação. A indicação genérica ou específica dos produtos ou artigos objeto da representação. O prazo certo ou indeterminado da representação. A indicação da zona ou zonas em que será exercida a representação. A garantia ou não, parcial ou total, ou por certo prazo, da exclusividade de zona ou setor de zona. A retribuição e época do pagamento, pelo exercício da representação, dependente da efetiva realização dos negócios, e recebimento, ou não, pelo representado, dos valores respectivos. Os casos em que se justifique a restrição de zona concedida com exclusividade. As obrigações e responsabilidades das partes contratantes. O exercício exclusivo ou não da representação a favor do representado e a indenização devida ao representante comercial pela rescisão do contrato.

Muitas vezes é desconhecido pelas empresas em geral, que o representante comercial tem direito à indenização especial no caso de rescisão do contrato (fora dos casos previstos no artigo 35) por parte da empresa representada e sem justa causa. Esta indenização não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do valor total de comissões recebidas pelo representante comercial durante o tempo em que ele exerceu sua representação.

Por fim, lembramos também que a intermediação de negócios envolvendo prestação de serviços não é considerada pela lei como representação comercial, ou seja, a lei se limita apenas à intermediação de negócios mercantis.

Data	Obrigação	Fato gerador	Documento	Código / Observações
03 QUINTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	3º Dec.Setembro/19	DARF	
	IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	3º Dec.Setembro/19	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, "b".
05 SÁBADO	Pagamento dos Salários	Setembro/2019	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
07 SEGUNDA	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Setembro/2019	GFIP / SEFIP	Meio eletrônico / Conectividade Social
	Entrega do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)	Setembro/2019	Cadastro	Meio eletrônico / Port. MTE 1129/14
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Setembro/2019	DAE	Lei Complementar 150/2015
	Pagamento do Salário do Empregado Doméstico	Setembro/2019	Recibo	Lei Complementar 150/2015 Art. 35
10 QUINTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos	Setembro/2019	GPS/INSS	O prazo de envio de cópia da GPS ao Sindicato ainda não foi alterado por lei.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/2019	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 Art. 4º Lei 11933/09
	Entrega do Comprovante de Juros s/ Capital Próprio - PJ	Setembro/2019	Formulário	IN SRF 041/98, Art. 2º II
14 SEGUNDA	Entrega da EFD - Contribuições	Agosto/2019	Declaração	IN RFB 1252/12 Art 4º e 7º
15 TERÇA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	1º Dec. Out/2019	DARF	
	IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	1º Dec. Out/2019	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, "b".
	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Setembro/2019	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	2º Quinz. Set/2019	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Entrega da EFD-Reinf	Setembro/2019	Declaração	Faturamento em 2016 acima de R\$ 78 milhões
	Entrega da DCTFWeb	Setembro/2019	Declaração	IN RFB 1787/18
Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2019	GPS	Contribuintes individuais e facultativos, Segurado especial	
18 SEXTA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2019	GPS/INSS	Empresas ou equiparadas
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Setembro/2019	DARF	Art. 70, I, "d", Lei 11196/05, alterada p/ Lei 11.933/09
	Pagamento da COFINS/PIS-PASEP - Ent.Financeiras e Equiparadas	Setembro/2019	DARF 7897/4574	Lei 11933/09
	Pagamento da CSL/COFINS/PIS - Retenção na fonte	Setembro/2019	DARF 5952	Lei 10833/03 alterada p/ Lei 13137/15
	Pagamento IRPJ/CSL/PIS e Cofins — Inc. Imobiliárias - RET - PMCMV	Setembro/2019	DARF 4095/1068	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB1435/13
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS - Inc. Imobiliárias RET	Setembro/2019	DARF 4095	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB 1435/13
	EFD — DF /PE (contribuintes do IPI)	Setembro/2019	Sped	IN RFB 1371/13 e 1685/17
21 SEGUNDA	Pagamento do SIMPLES NACIONAL / MEI	Setembro/2019	DAS	Resolução CGSN 094/11, Art. 38
	Entrega da DCTF - Mensal	Agosto/2019	Declaração	IN RFB 1599/2015, Art. 5º
23 QUARTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	2º Dec. Out/2019	DARF	
	IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	2º Dec. Out/2019	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, "b".
25 SEXTA	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/2019	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		
	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Setembro/2019	DARF	Lei 11933/09, Art. 1º
31 QUINTA	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	1º Quinz. Out/2019	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Pagamento do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF)	Setembro/2019	DARF 0190	Carnê Leão
			DARF 4600/8523	Ganhos de Capital - Alienação de bens e direitos
			DARF 6015	Renda Variável
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Mensal de Imposto por Estimativa	Setembro/2019	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral - 1º Quota	3º Trimestre/2019	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - SIMPLES NACIONAL - Lucro de Alienação de Ativos	Setembro/2019	DARF 0507	IN RFB 608/06, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - Renda variável	Setembro/2019	DARF	RIR/99, art. 859
	Pagamento do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Setembro/2019	DARF 2927	Operações com contratos de derivativos financeiros
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Setembro/2019	Declaração	IN RFB 1112/10, Art. 4º
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Setembro/2019	Declaração	IN RFB nº 1761/2017
	Pagamento Imposto de Renda Pessoa Física - 7º quota	Ano/2018	Darf 0211	IN RFB 1871, de 2019
	Pagamento da Contribuição Sindical - Empregado	Setembro/2019	GRCSU	Contribuição Facultativa - art. 583,CLT
Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) — 2º quota	Ano-2018/Ex-2019	DARF	IN RFB 1902/19, art. 11.	
Operações com criptoativos	Setembro/2019	Informações	IN RFB nº 1888/19, art. 8º.	

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
até 1.751,81	8%
de 1.751,82 até 2.919,72	9%
de 2.919,73 até 5.839,45	11%

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 1.751,81	8%	8%	8%	0,8%	3,2%	Tabela Progressiva
de 1.751,82 até 2.919,72	9%	8%	8%	0,8%	3,2%	
de 2.919,73 até 5.839,45	11%	8%	8%	0,8%	3,2%	
acima de 5.839,45	-	-	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 907,77	46,54
de 907,77 a 1.364,43	32,80
acima de 1.364,43	não tem direito ao salário família

Base Legal: Portaria ME nº 9/2019

Salário Mínimo Federal

Período	Valor (R\$)
A partir de Janeiro/2019 - Decreto 9661/2019	998,00
Janeiro a Dezembro/2018 - Decreto 9255/2017	954,00

Imposto de Renda na Fonte

Não foi publicado até o fechamento desta edição a nova tabela do IRRF para 2019.

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:

- por dependente, o valor de R\$ 189,59 por mês;
- 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;
- as importâncias pagas em dinheiro, a título de alimentos ou pensões, em cumprimento do acordo ou decisão judicial, inclusive a prestação de alimentos provisionais;
- as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- 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) - 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
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 - Serviços de mão de obra de construção civil, quando a prestadora não empregar materiais de sua propriedade nem se responsabilizar pela execução da obra



Mundo digital



Como colocar sua empresa na Web

A presença de uma empresa na internet é o aspecto mais importante do esforço de marketing digital. O site corporativo muitas vezes funciona como o primeiro ponto de contato para os clientes e fornecedores em busca de informações.

Pelos critérios do marketing, existem apenas três objetivos para qualquer site: desenvolvimento da marca, geração de renda e atendimento ao cliente. Embora alguns consigam abarcar os três aspectos, um deles deve prevalecer: este é o objetivo principal de sua página na internet.

O site voltado para o branding tem como função principal a promoção da marca. O site focado na geração de renda eleva os ganhos por meio de vendas ou marketing direto, permitindo uma fácil avaliação do retorno sobre o investimento. O site com o objetivo no atendimento ao cliente usa a comunicação digital para melhorar o serviço e o atendimento oferecido aos clientes de forma eficaz e com custos significativamente reduzidos. A internet tornou-se fonte indispensável de informação e é difícil imaginar a vida sem ela.





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	



Regulamento do ICMS

- | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| ▪ RICMS/AC | ▪ RICMS/DF | ▪ RICMS/MT | ▪ RICMS/RJ | ▪ RICMS/SE |
| ▪ RICMS/AL | ▪ RICMS/ES | ▪ RICMS/PA | ▪ RICMS/RN | ▪ RICMS/SP |
| ▪ RICMS/AM | ▪ RICMS/GO | ▪ RICMS/PB | ▪ RICMS/RO | ▪ RICMS/TO |
| ▪ RICMS/AP | ▪ RICMS/MA | ▪ RICMS/PE | ▪ RICMS/RR | |
| ▪ RICMS/BA | ▪ RICMS/MG | ▪ RICMS/PI | ▪ RICMS/RS | |
| ▪ RICMS/CE | ▪ RICMS/MS | ▪ RICMS/PR | ▪ RICMS/SC | |

Feliz dia
das crianças



12 de
Outubro

Nossa Senhora Aparecida Padroeira do Brasil

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
balaminut@balaminut.com.br
(19) 2105 1000

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

Todos os direitos reservados.

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: 23/09/2019