



AS CAMPOLI

Consultoria Contábil



(11) 4552-8400

(11) 96903-1979

sac@ascampoli.com.br

www.ascampoli.com.br

Avenida Cauaxi, 293 - Conj. 701

Alphaville - CEP 06454-020

Barueri/SP

Agosto e Setembro de 2024



Gestão de riscos para os desafios atuais

IMPOSTO SOBRE TRANSMISSÃO CAUSA MORTIS E DOAÇÃO

Veja como a reforma tributária pode alterar a cobrança desse tributo

UMA MUDANÇA SILENCIOSA NO AMBIENTE CORPORATIVO

Entenda melhor os fenômenos *quiet quitting* e *quiet ambition*

Contas
EM REVISTA

Informação indispensável ao empresário

EDITORA
QUARUP

Agosto e Setembro de 2024

Contas
EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

3 Editorial

*Administrar empresas
é gerenciar riscos*

4 Capa

*Gestão de riscos é o caminho
para enfrentar
grandes desafios*

10 Painel

Estruturando a gestão de riscos

11 Cenofisco Orienta

14 Reforma Tributária

*Inventário e doações mudam
com a reforma tributária*

18 Gestão de Pessoas

*Falta de engajamento
e de ambição desafia empresas*

22 Gestão

*Pilares ESG beneficiam
empresas de todos os portes*

26 Datas & Dados

*Obrigações
Indicadores*

EDITORA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

REDAÇÃO

Cucas Conteúdo Inteligente

CONSELHO CONSULTIVO

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

EDITORIAÇÃO

Cleber Figueiroa

CAPA

Composição: Cleber Figueiroa
sobre foto Funny Studio | Adobe Stock

IMAGENS

Adobe Stock

DIRETOR COMERCIAL

Fernando A. D. Marin

GERENTE DE MARKETING

Janaína V. Marin

FECHAMENTO

Matérias: 28/06/24
Seção Datas & Dados: 10/07/24

EDITORA
QUARUP

11 4972-7222

contas@contasemrevista.com.br

www.contasemrevista.com.br

Rua Manuel Ribeiro, 167 - Vila Vitória
Santo André - SP - CEP: 09172-730

**É vedada a reprodução física
ou eletrônica de quaisquer conteúdos
sem a prévia autorização dos editores.**

Administrar empresas é gerenciar riscos

Ter a percepção sobre as ameaças que podem afetar os negócios é um direcionador importante na tomada de decisões, mas, para proteger uma empresa, é preciso ter planos de ação tão bem-estruturados que não deixem dúvidas sobre como agir em caso de problemas.

Embora muitas vezes conhecidos, os riscos nem sempre são gerenciados. E há, claro, aquelas situações quase inimagináveis, que dificilmente serão prevenidas ou atenuadas. É essa impossibilidade de prevenir o imprevisível que torna a gestão de riscos tão importante.

Os eventos climáticos que atingiram o Rio Grande do Sul entre abril e maio jogaram holofotes sobre os impactos do aquecimento global, colocando-os no radar de empresas, governos e pesquisadores.

Hoje, a atenção às questões ambientais e seus riscos faz-se mais necessária do que nunca. Mas não é a única: há vários outros riscos a serem considerados. O escopo é amplo e abrange inclusive os padrões de qualidade seguidos, pois eles se refletirão na credibilidade da empresa. Ou seja, o assunto perpassa todas as áreas da organização.



Dessa forma, o grande objetivo a ser perseguido é a construção de uma cultura de resiliência, para que toda a equipe esteja pronta para enfrentar situações adversas. Isso significa não apenas criar planos de contingência, mas também realizar treinamentos regulares e disseminar informações sobre o tema.

Além disso, a integração da gestão de riscos no planejamento estratégico é essencial para garantir a sustentabilidade dos negócios. A ideia é ver, nos riscos, tanto possíveis ameaças, como oportunidades de melhoria e inovação. Nesta edição, convidamos você a fazer essa reflexão.

Boa leitura!



Gestão de riscos é o caminho para enfrentar grandes desafios

*Adversidades fazem parte
da realidade de qualquer
negócio, mas podem ser superadas
de forma mais eficiente com
processos bem-estruturados
e que não precisam
ser complexos ou caros*



O universo empresarial tem sido impactado por uma série de situações cada vez mais complexas. A pandemia da Covid-19 é, talvez, um dos exemplos mais emblemáticos sobre como uma situação inesperada pode trazer consequências profundas para as organizações.

Se o cenário empresarial já é naturalmente desafiador, vai se tornando ainda mais complexo conforme novas ameaças se materializam. As mudanças climáticas retratam esse contexto e têm demonstrado que seus impactos são críticos, a exemplo das recentes chuvas que afetaram o Rio Grande do Sul.

*O melhor modelo inclui conversar
com as pessoas que tomam decisão
na ponta para entender o que
pode impactar severamente o negócio*

Esses fatos trazem à tona um tema que não é novo, mas que se torna mais imprescindível a cada dia: a gestão de riscos. O assunto engloba tanto ameaças internas (vivenciadas apenas pela empresa e mais fáceis de controlar) quanto externas (abrangentes e difíceis de dominar). Além disso, nem sempre representa algo ruim.

“De forma geral, o risco pode ser um evento que pode trazer tanto um impacto negativo quanto positivo”, revela a sócia-diretora da KPMG e líder da prática de Gestão de Riscos, Thais Mendonça. “Costumamos usar o conceito de risco apenas para aquilo que significa uma ameaça”.

Há também uma visão de oportunidade quando se trabalha com o risco sob o viés positivo. Fato é que, para agir em relação a cada



uma dessas abordagens é preciso identificar quais são essas situações capazes de ameaçar negócios ou de expandir possibilidades.

Segundo Mendonça, a matriz de riscos pode, inclusive, ser segregada entre as situações com potencial de gerar impactos negativos ou positivos. Na prática, o tema gestão de riscos está muito vinculado à estratégia. Por isso, o primeiro passo é analisar o contexto da empresa, a fim de compreender melhor todos os fatores e tendências que podem impactar o negócio.

Talvez você esteja pensando em grandes e ameaçadores eventos que possam afetar suas operações, como um evento climático extremo. Mas, se observar no detalhe, perceberá que os riscos estão disseminados entre várias frentes do negócio. Por exemplo, problemas de qualidade nos produtos geram risco de imagem, altas taxas de inadimplência ou de endividamento representam risco financeiro e assim por diante.

Resistência a mudanças por parte dos colaboradores e falta de coordenação entre departamentos podem limitar o sucesso da gestão de riscos

“O melhor modelo inclui conversar com as pessoas que tomam decisão na ponta, fecham contrato, criam produtos e conversam com os clientes para entender o que pode impactar o negócio de forma severa, colocando em risco a continuidade da empresa”, orienta Mendonça.

Na sequência, analisa-se a forma como esses riscos são ou deveriam ser gerenciados. Alguns pontos podem determinar o sucesso das





iniciativas de enfrentamento dos riscos. Um erro a ser evitado é começar com um processo extremamente complexo. “A discussão de risco deve ser simples, com uma linguagem clara e acessível”, recomenda.

“Cada empresa é única e um processo de gestão de riscos deve ser adaptado ao seu contexto específico, evitando a aplicação rígida de teorias de mercado”, acrescenta a sócia da KPMG. Um bom começo é capacitar uma pessoa para atuar com gestão de riscos na empresa e que poderá facilitar a adoção das boas práticas e a interação com consultorias especializadas (se for o caso).

Da identificação à ação

O coordenador do MBA em Gestão de Riscos e Compliance da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (Fecap), Sergio Alexandre de Souza, comenta que identificar os riscos existentes e analisar as probabilidades de ocorrência dessas ameaças (e possíveis impactos) são medidas indispensáveis para desenvolver planos de ação capazes de mitigá-las. Souza também salienta que é fundamental ter o engajamento dos envolvidos, internos ou externos à organização, em todo o processo de gestão.



“Os riscos enfrentados pelas organizações podem ser complexos, interligados, dificultando a sua identificação e análise adequada”, reflete Souza. Assim, é preciso entender as origens e as consequências das ameaças, pois elas podem ter impactos abrangentes e correlacionados.

*A priorização dos riscos tem mudado.
Agora, as atenções se voltam
para ameaças cibernéticas e riscos
estratégicos ou financeiros*

No processo de gestão de riscos, será preciso adotar tecnologias adequadas, treinar pessoas e dedicar tempo exclusivamente para a identificação, acompanhamento e análise de riscos. Portanto, também é preciso avaliar os recursos a serem investidos na área.



“Outro fator que pode limitar o sucesso de uma adequada gestão de riscos é uma eventual resistência a mudanças por parte de colaboradores na implantação de medidas de controle dos riscos. Falta de coordenação entre departamentos também pode também prejudicar a gestão”, alerta Souza.

Gestão de crises também é importante

O que fazer quando os riscos se concretizam? Para além do que está previsto em possíveis processos já mapeados e estruturados, é essencial que a empresa tenha a capacidade de lidar com a situação.

“Eu percebo um novo despertar, principalmente por parte de alguns mercados e portes de organizações, uma reflexão sobre como se

manter ou como minimizar os impactos causados”, destaca o líder na área de Riscos Estratégicos e Regulatórios da Deloitte Brasil, Alex Borges. “Dado o que aconteceu no Rio Grande do Sul, vejo muitas empresas discutindo como, de fato, alguns riscos materializados se tornaram crises e como estão tentando aprender a gerir uma crise e não se preocupando (sem entrar no mérito sobre o certo ou o errado) a antecipar uma boa gestão de riscos para minimizar uma eventual ameaça”.

Nesse contexto, Borges ressalta que as empresas começam a observar planos de continuidade de negócios. “Temos uma curva de aprendizado importante. O primeiro deles é: como, de fato, as organizações estão buscando melhor estruturar seus processos de risco para que possam, à luz das várias lições aprendidas, minimizar eventuais crises”.

Borges destaca que a priorização dos riscos – normalmente classificados como regulatórios, estratégicos, operacionais, financeiros e cibernéticos – tem mudado ultimamente. De acordo com uma pesquisa recente da Deloitte, em 2019, antes da crise

pandêmica, as empresas priorizavam os riscos regulatórios. Hoje eles aparecem em penúltimo lugar. As atenções se voltam, agora, para as ameaças cibernéticas, seguidas dos riscos estratégicos e financeiros. Na última posição aparecem os operacionais.



Estruturando a **gestão de riscos**

Tipos de riscos empresariais



10 riscos mais priorizados pelas empresas



Fonte: Pesquisa *O futuro do processo de gestão de riscos empresariais*, Deloitte

Etapas da gestão de riscos



Fontes consultadas:
 Alex Borges, líder na área de Riscos Estratégicos e Regulatórios da Deloitte Brasil
 Sergio Alexandre de Souza, coordenador do MBA em Gestão de Riscos e Compliance da Fecap
 Thais Mendonça, sócia-diretora da KPMG e líder da prática de Gestão de Riscos

Como o contribuinte pode proteger o seu Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) para prevenir fraudes?

Diante do aumento das tentativas de fraudes envolvendo dados pessoais e da crescente sofisticação das ameaças cibernéticas, a Receita Federal do Brasil (RFB) disponibilizou a ferramenta “Proteção do CPF”, que tem por finalidade aumentar a segurança dos dados pessoais dos cidadãos brasileiros e prevenir fraudes.

A funcionalidade permitirá que o cidadão bloqueie temporariamente o uso do seu CPF, para evitar que terceiros incluam-no indevidamente no quadro societário de empresas e outras sociedades.

Essa funcionalidade gratuita vai proteger o CPF do cidadão em todo o território nacional. Além disso, abrange todos os órgãos registradores (Juntas Comerciais, Cartórios de Registro de Pessoas Jurídicas e Ordem dos Advogados do Brasil) e se aplica a todos os tipos jurídicos, incluindo o Microempreendedor Individual (MEI) e o Inova Simples.

Com o CPF protegido, o cidadão poderá, de forma simples, reverter o impedimento caso deseje participar de algum CNPJ, acessando a mesma funcionalidade e alterando a situação.

A ferramenta foi desenvolvida para ser de fácil acesso e uso, permitindo que qualquer cidadão,

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

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

CENOFISCO
Centro de Orientação Fiscal



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

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

São Paulo
(11) 4862-0714/4862-0715

CENOFISCO.COM.BR

independentemente de seu nível de familiaridade com tecnologia, possa utilizá-la para proteger seus dados.

Com a utilização da conta gov.br, o cidadão terá acesso à nova funcionalidade, acessando o [Portal Nacional da Redesim](#) ou o canal de [Serviços Digitais da Receita Federal do Brasil](#).

Fonte: site da [Receita Federal do Brasil](#)

Terezinha Massambani - Consultora e redatora Cenofisco

Qual o prazo para as microempresas, empresas de pequeno porte (MPEs) e os microempreendedores individuais (MEIs) se cadastrarem no Domicílio Judicial Eletrônico (DJE)?



Domicílio Judicial Eletrônico



O DJE foi instituído pelo art. 246 da [Lei nº 13.105/15](#) (Código de Processo Civil) e determinou que as comunicações processuais serão realizadas, exclusivamente, através desse domicílio e a [Resolução nº 455/22](#), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), regulamentou o citado artigo.

O cadastro no DJE é obrigatório para as empresas, nos termos do § 1º do art. 246 do Código de Processo Civil e do art. 16 da Resolução do CNJ, e é facultativo para as pessoas físicas. Também deverão efetuar o cadastro MPEs e MEIs que não estejam cadastrados no sistema integrado da Redesim. No caso das inscritas na Redesim, o cadastro será feito de forma automática, por meio de integração de sistemas.

O DJE é uma ferramenta que concentra num único local todas as comunicações de processos entre os órgãos do Poder Judiciário e os destinatários, que sejam ou não partes na relação processual. Com objetivo de agilizar

a consulta de citações, intimações e comunicações de processos, requer atenção nos prazos para leitura e ciência das informações expedidas, pois, ao fim dos prazos, a comunicação será considerada automaticamente realizada; sendo que as empresas são obrigadas a manter o cadastro nos sistemas de processo em autos eletrônicos, para efeito de recebimento de citações e intimações.

Na hipótese de as MPEs e os MEIs não estarem cadastrados no sistema integrado da Redesim, terão até 30 de setembro de 2024 para realizar o seu cadastro de forma voluntária no DJE, que será simplificado, de modo a garantir a facilidade e rapidez no processo.

Vanessa Alves - Consultora e redatora Cenofisco

Empregador efetuou recolhimento da guia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço Digital (GFD) incorreto e quer realocar valores, o que fazer?

A retificação de rubricas com a realocação de valores pagos somente ocorre se for o mesmo tipo de valor. Os grupos de tipos de valores existentes compreendem: Mensal, Rescisório, Verbas indenizatórias, Multa Rescisória. Assim, por exemplo, se o empregador efetuou um recolhimento no tipo de valor Mensal (11- FGTS Mensal), ele consegue realocar para o tipo 13º Salário (12- FGTS 13º Salário), mas não consegue realocar para o tipo de valor mês da rescisão (21- FGTS - mês da rescisão), porque são grupos diferentes. Também não é possível realocar valores de Multa Rescisória (99- Indenização compensatória - Multa do FGTS) para tipo Rescisório (21- FGTS Mês da Rescisão), porque são grupos diferentes.

Para grupos diferentes, o empregador deverá retificar as declarações no eSocial e solicitar o bloqueio dos valores recolhidos incorretamente e efetuar novo recolhimento com os valores corretos.

Rosânia de Lima Costa - Consultora e redatora Cenofisco



Inventário e doações mudam com a reforma tributária

Com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 132/23, o Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) sofreu alterações que tendem a aumentar a padronização na cobrança do tributo no Brasil



O planejamento sucessório e patrimonial está em processo de mudança desde que a [Emenda Constitucional nº 132/23](#), conhecida como reforma tributária, foi promulgada no fim do ano passado, alterando diretrizes sobre o ITCMD. Há três principais mudanças já trazidas: progressividade das alíquotas, exigência de a cobrança do tributo ser feita no estado de domicílio de quem está transmitindo ou doando os bens e possibilidade de aplicação do ITCMD sobre bens situados no exterior.

Progressividade e domicílio

A reforma tributária uniformizou a progressividade das alíquotas, uma prática que, atualmente, ainda não é adotada por alguns estados – como São Paulo, que tem uma das mais baixas alíquotas do país (4%). Com a mudança, os estados são obrigados a estabelecer tabelas com valores progressivos, algo semelhante ao que acontece com o Imposto de Renda. Considerando as regras atuais, as alíquotas devem ser de, no máximo, 8% e incidem sobre o quinhão (valor ao qual cada herdeiro tem direito) ou sobre a quantia doada.

“Os estados que não editarem essa legislação não vão poder cobrar o ITCMD”, afirma o especialista em Direito Tributário e advogado tributarista no Moacyr Oliveira Advogados (MOadv), Thiago Conhasca. Quanto aos percentuais aplicados, há possibilidade de o limite fixado ser alterado pelo Senado Federal, que estuda o assunto. Embora haja discussões sobre uma possível elevação da alíquota máxima para 16%, Conhasca não acredita que a alta chegue a esse patamar.

No entanto, o advogado ressalta que o Brasil, mesmo dobrando a alíquota praticada, ainda adota taxas muito inferiores em relação



a outros países. Conhasca exemplifica que “na Bélgica, o percentual pode chegar a 80%, em casos específicos, e nos EUA e no Reino Unido, a 40%, a depender do caso”.

*Se o imposto subir, as leis que assim
fizerem estabelecerão um prazo
para passarem a incidir, permitindo
transferências já planejadas*

Sobre a cobrança do ITCMD pelos estados brasileiros, a EC prevê que a taxaçoão só poderá ser feita no estado de domicílio do proprietário dos bens (quem está realizando a transmissão ou doação do patrimônio). “Com exceção dos imóveis, os impostos sobre bens móveis, como títulos e créditos, serão recolhidos no lugar onde o falecido era domiciliado”, esclarece a professora de Direito Civil na PUC-RIO, vice-presidente da Comissão de Direito das Sucessões do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM) e autora do livro *A função promocional do testamento: tendências do direito sucessório*, Ana Luiza Maia Nevares.

A mudança é importante porque encerra uma disputa entre estados. Antes, para o inventário extrajudicial, era possível escolher o cartório que realizaria a transação, o que permitia optar por localidades com alíquotas menores. Conhasca avalia que será difícil burlar a regra, já que há necessidade de comprovar o vínculo da relação domiciliar com o estado.

Bens no exterior

Para quem tem bens no exterior também há mudanças nas regras. O ITCMD agora poderá ser cobrado pelos estados brasileiros. Nevares explica que há situações distintas a considerar. Uma delas é

o inventário, quando ocorre a transmissão de bens após a morte do proprietário que reside no Brasil e tem patrimônio em outro país – nesse caso, o ITCMD será cobrado pelo estado de domicílio do falecido.

Outra possibilidade é a cobrança do ITCMD no caso de doação, situação em que o estado de residência do donatário (que está recebendo os bens) poderá cobrar o ITCMD. Um terceiro caminho é a cobrança ser realizada pelo Distrito Federal quando o proprietário do patrimônio e os donatários/herdeiros têm domicílio em outro país.

A advogada diz que a mudança foi uma forma de suprir a lacuna pela ausência sobre a questão, uma vez que até o presente momento não foi editada a lei complementar sobre o tema, conforme prevê a [Constituição Federal](#).

Impactos no planejamento

Diante das mudanças em curso, Nevares orienta que, muitas vezes, o melhor a fazer é acompanhar a situação. “Se o imposto subir, as leis que assim fizerem estabelecerão um prazo para passarem a incidir. Então, haverá um tempo de preparação antes de a lei entrar em vigor e isso permitirá fazer algumas transferências que já estiverem nos planos das pessoas para evitar um custo maior”, comenta.

Conhasca ressalta que o momento é o de avaliar as possibilidades, considerando que o planejamento sucessório deve ser feito de forma específica. “É como um terno feito sob medida para a sua família. Por isso, tem que ser analisado caso a caso”.





Falta de **engajamento** e de **ambição** desafia **empresas**

Busca por mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem determinado comportamentos e escolhas, gerando impactos tanto na produtividade quanto no clima organizacional

A ideia de crescimento profissional não é a mesma para todo mundo e, entre diferentes gerações, essa percepção pode até mesmo contrariar os modelos de trabalho vigentes. É o que tem sido evidenciado por fenômenos como o *quiet quitting* (demissão silenciosa) e o *quiet ambition* (ambição silenciosa).

O termo *quiet quitting* descreve a conduta de um colaborador desengajado. É mais do que não “vestir a camisa”: ele não acredita na cultura das empresas e cumpre suas tarefas e metas passivamente, simplesmente executando o que foi solicitado.

“É uma postura de baixa iniciativa, onde ele tenta fazer o mínimo possível para atender o que se espera dele”, explica o fundador da FairJob e especialista em gestão humanizada, Charles Beck Varani. “É algo que sempre existiu, mas agora, devido aos contrastes geracionais e novos modelos de trabalho remoto, está mais evidente”.

Por trás da demissão silenciosa estão fatores que provocam o desengajamento, como o não atendimento das expectativas de cultura, carreira ou salário combinadas entre o colaborador e a empresa. “Muitas vezes, o colaborador se demite da liderança, não da empresa, e isso está conectado a questões culturais e de propósito que se desencontraram”, pondera Varani.

Já o *quiet ambition* retrata uma característica das novas gerações, que não desejam assumir cargos de liderança e que evitam a ambição típica dos *baby boomers*, geração que chegava ao mercado de trabalho nos anos 1980. “As gerações Y e Z, e até as mais novas, percebem o impacto negativo das posições de liderança na saúde mental e querem evitar esse caminho”, comenta Varani. Nesse caso, a questão é que as dinâmicas de trabalho já não são atrativas o suficiente para despertar o desejo de crescimento nos colaboradores.



Comportamentos como esses podem comprometer tanto o desempenho individual quanto o coletivo. “As pessoas não estão se esforçando ou se empenhando nos objetivos da empresa, mas sim trabalhando no limite mínimo de produtividade. Isso pode contaminar o ambiente, fazendo com que outros colaboradores questionem se seus esforços valem a pena”, considera Varani.

Em busca do equilíbrio

O contexto atual exige das empresas uma compreensão das dinâmicas de trabalho em comparação com as percepções dos colaboradores. Só assim será possível enfrentar as causas do problema. “Uma das potenciais razões que explicam o *quiet ambition* é uma preocupação sobre balanço vida pessoal-trabalho”, frisa a professora associada de Comportamento Organizacional e Liderança no Insper, Tatiana Iwai.



Alcançar posições mais elevadas na hierarquia das empresas pode significar mais dificuldade para conseguir esse equilíbrio. “E o que a gente vai percebendo agora e que se agrava com a pós-pandemia é que as pessoas hoje estão mais preocupadas com a vida pessoal e, talvez, estejam menos dispostas a abrir mão disso pela carreira”, observa a professora.

Quanto ao *quiet quitting*, Iwai destaca dois fatores que influenciam o engajamento: “Ou as demandas de trabalho são muito altas ou os recursos que você tem de trabalho para atender essas demandas não são suficientes”. É preciso analisar essas variáveis para criar uma estratégia que contorne o problema.

*O quiet quitting sempre existiu,
mas agora, devido aos contrastes
geracionais e novos modelos
de trabalho remoto, está mais evidente*

Os recursos devem ser entendidos como todos os meios de suporte oferecidos para que o trabalhador consiga desempenhar bem suas funções. Isso engloba coisas como oportunidades de carreira ou desenvolvimento, apoio de lideranças e pessoas, recompensas (benefícios atrativos), sistemas de avaliação claros, entre outros pontos. “Todas essas coisas fazem parte dos recursos de trabalho que a gente sabe, por meio de várias pesquisas empíricas, que têm um efeito fortíssimo em engajamento do profissional”, atesta.

“O que as organizações podem fazer, nesse caso, é realmente refletir e avaliar até que ponto elas estão provendo recursos necessários e um ambiente que consiga prover esses instrumentos na mesma medida em que o trabalho é demandado”, esclarece. Como identificar isso? Por meio de pesquisa de clima organizacional, sugere a professora.

A pesquisa de clima permite que a empresa compreenda todas as experiências do colaborador no trabalho. “Então ela avalia os sistemas de recompensas, avaliação, relações sociais, oportunidade de crescimento, relação com as lideranças, etc.”. E, a partir desse “retrato”, é possível criar um plano de ação.



Pilares ESG beneficiam empresas de todos os portes

*Boas práticas ambientais, sociais e de governança
podem ser instituídas a partir de mudanças
simples e eficazes, que geram resultados sustentáveis
para os negócios e a sociedade*



Nos últimos anos, o universo corporativo foi dominado por um novo conceito empresarial representado pela sigla ESG, que significa *Environmental, Social and Governance* (em tradução livre: Ambiental, Social e Governança). O termo representa três pilares essenciais que envolvem uma série de práticas usadas para avaliar o desempenho e o impacto sustentável de uma organização.

Segundo o CEO do ESG Pro Brasil, Mateus Ferrareto, os princípios ESG estão ao alcance de qualquer empresa, inclusive as de pequeno e médio porte. Dar o primeiro passo nessa trajetória não precisa ser algo complexo.

"Muitos empresários contratam consultorias especializadas e caras para auxiliar na implementação sem se darem conta de que algumas ações e medidas simples já integram o conceito de ESG", destaca Ferrareto, que também é conselheiro da UnescoSost-Transcriativa (base de sustentabilidade e criatividade da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - Unesco - no Brasil).

Os fatores ESG geram impacto abrangente para a Gonçalves Packaging. Na cultura interna, há melhora no clima e no senso de pertencimento

Ferrareto cita como exemplo a troca de copos de plástico por garrafinhas ou copos de vidro, uma mudança básica alinhada ao pilar ambiental e que traz benefícios em médio prazo para o meio ambiente. Além disso, essa substituição também gera retorno financeiro para a própria empresa, com uma economia de custos estimada entre 20% e 30%.



Buscar melhor eficiência energética, ter uma conduta ética e aplicar processos seletivos baseados em diversidade e inclusão são outras práticas possíveis, independentemente do tamanho da empresa. “Para que as ações tenham continuidade, é fundamental que haja o engajamento das pessoas e que fique claro que o ESG implica uma mudança na cultura organizacional da empresa”, observa.

Visão de futuro

Quando a Gonçalves Packaging foi fundada, há mais de 85 anos, discussões sobre ESG não estavam no dia a dia das empresas ou mesmo da sociedade. Conforme essas questões foram emergindo, a empresa familiar foi se adaptando e, hoje, tem ações consistentes nas esferas ambiental, social e de governança. A trajetória da Gonçalves Packaging, que é uma organização de grande porte, revela a importância de olhar para as questões contemporâneas, buscando adaptação e sustentabilidade empresarial em longo prazo.

A companhia é a primeira indústria multinacional de embalagens gráficas do Brasil, com unidades no Brasil e no México. Atualmente, a gestão está na quarta geração, sendo liderada pela CEO Juliana Sivieri Gonçalves. Os certificados que a organização acumula demonstram o compromisso com as questões ESG.

A Gonçalves possui as certificações ISO 9001 (gestão da qualidade), ISO 14.001 (gestão ambiental) e Forest Stewardship Council (FSC, Conselho de Manejo Florestal em português), que atesta o respeito às legislações e aos critérios de sustentabilidade na exploração de matéria-prima. Além disso, é certificada como Empresa B, sistema que reconhece o modelo de negócios alinhado às boas práticas sociais e ambientais.





Divulgação/Gonçalves Packaging
Gonçalves Packaging estimula a presença de mulheres em todos os cargos

A gerente de Gestão Integrada da Gonçalves Packaging, Juliana Martins da Silva, afirma que as ações voltadas para os fatores ESG geram impacto abrangente para a empresa. Na cultura interna, há uma melhora no clima e no senso de pertencimen-

to, conquistas que decorrem tanto do reconhecimento das ações ambientais quanto das questões sociais.

A empresa tem assegurado, por exemplo, a presença feminina em cargos que, antes, eram majoritariamente masculinos. Isso significa oferecer vagas para mulheres em postos como motorista de caminhão e operadora de gráfica, além das posições de liderança. Outra frente é a inclusão de pessoas com deficiência - nesse sentido, o esforço está em promover a efetiva integração, inclusive por meio de cursos de Libras para colaboradores que estão em contato constante com pessoas surdas.

O mercado também reconhece essas iniciativas, o que faz com que a empresa se destaque perante seus clientes, que são grandes companhias alinhadas às políticas ESG. “Atualmente, nós publicamos o inventário de gases do efeito estufa (GEE). Isso fica disponível para que qualquer pessoa saiba o quanto a gente gera de GEE. Nossa ideia é, nos próximos anos, fazer a compensação para zerar as emissões de carbono e de aterro”, comenta Silva sobre os próximos passos da empresa na jornada ESG.



Agosto'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários - Mai.'24 ⁽²⁾
09	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Jun.'24
15	DCTFWeb - Jul.'24 EFD-Reinf - Jul.'24 EFD-Reinf - Lucros e dividendos - 2º trimestre de 2024 eSocial - Jul.'24 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Jul.'24
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Jul.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Jul.'24 Dirbi - Jun.'24 FGTS - Jul.'24 IRRF - Jul.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Jul.'24 Previdência Social - Jul.'24 Simples Doméstico - Jul.'24 Simples - Jul.'24
21	DCTF - Jun.'24
23	Cofins - Jul.'24 IPI - Jul.'24 PIS - Jul.'24
28	DeSTDA - Jul.'24



Agosto'24 (continuação)

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
30	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL - Jul.'24 CSLL - Trimestral - 2ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Jul.'24 eFinanceira - 1º semestre de 2024 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Jul.'24 IRPF - Carnê leão - Jul.'24 IRPF - Renda variável - Jul.'24 IRPJ - Jul.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Jul.'24 IRPJ - Renda variável - Jul.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Jul.'24 IRPJ - Trimestral - 2ª cota Pert - Ago.'24 Pert-SN - Ago.'24 Refis - Jul.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Ago.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Ago.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Ago.'24

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



Setembro'24

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários - Ago.'24 ⁽²⁾
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
13	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Jul.'24
16	DCTFWeb - Ago.'24 EFD-Reinf - Ago.'24 eSocial - Ago.'24 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Ago.'24
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Ago.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Ago.'24 DCTF - Jul.'24 Dirbi - Jul.'24 FGTS - Ago.'24 IRRF - Ago.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Ago.'24 Previdência Social - Ago.'24 Simples Doméstico - Ago.'24 Simples - Ago.'24
25	Cofins - Ago.'24 IPI - Ago.'24 PIS - Ago.'24
30	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL - Ago.'24 CSLL - Trimestral - 3ª cota



Setembro'24 (continuação)

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
30 (cont.)	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Ago.'24 Decl. do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (DITR) - 2024 DeSTDA - Ago.'24 Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) - 1ª cota ou única IRPF - Alienação de bens ou direitos - Ago.'24 IRPF - Carnê leão - Ago.'24 IRPF - Renda variável - Ago.'24 IRPJ - Ago.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Ago.'24 IRPJ - Renda variável - Ago.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Ago.'24 IRPJ - Trimestral - 3ª cota Pert - Set.'24 Pert-SN - Set.'24 Refis - Ago.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Set.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Set.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Set.'24

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

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

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

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

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

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

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

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

Outros Indicadores (R\$)


Salário mínimo	1.412,00	Ufir/RJ	4,5373
Salário-família:		UFR/PI	4,52
Até 1.819,26	62,04	UPFAL	34,41
Teto INSS	7.786,02	UPF/BA (dez'00)	39,71
Ufir (dez'00)	1,0641	UPF/PA	4,5782
Ufemg	5,2797	UPF/RO	113,61
Uferr	493,46	UPF/RS	25,9097
Ufesp	35,36	URF/AC	113,61
Ufirce	5,74952	VRTE/ES	4,5032

Índices Econômicos

Mês	FGV					IBGE	
	IGP-M	IGP-DI	IPA-DI	IPC-DI	INCC-DI	IPCA	INPC
Jun/24	0,81	0,50	0,55	0,22	0,71	0,21	0,25
Mai/24	0,89	0,87	0,97	0,53	0,86	0,46	0,46
Abr/24	0,31	0,72	0,84	0,42	0,52	0,38	0,37
Mar/24	-0,47	-0,30	-0,50	0,10	0,28	0,16	0,19
Fev/24	-0,52	-0,41	-0,76	0,55	0,13	0,83	0,81
Jan/24	0,07	-0,27	-0,59	0,61	0,27	0,42	0,57
Dez/23	0,74	0,64	0,79	0,29	0,31	0,56	0,55
Nov/23	0,59	0,50	0,63	0,27	0,07	0,28	0,10
Out/23	0,50	0,51	0,57	0,45	0,20	0,24	0,12
Set/23	0,37	0,45	0,51	0,27	0,34	0,26	0,11
Ago/23	-0,14	0,05	0,10	-0,22	0,17	0,23	0,20
Jul/23	-0,72	-0,40	-0,61	0,07	0,10	0,12	-0,09
12 meses	2,45	2,88	2,51	3,63	4,02	2,48	2,68

Mês	Fipe			Bacen			SFH
	IPC	TJLP	TR	Selic	Poup. ⁽¹⁾	Poup. ⁽²⁾	UPC
Jun/24	0,26	0,54	0,0365	0,79	0,5367	0,5367	24,38
Mai/24	0,09	0,54	0,0870	0,83	0,5874	0,5874	24,38
Abr/24	0,33	0,54	0,1023	0,89	0,6028	0,6028	24,38
Mar/24	0,26	0,53	0,0331	0,83	0,5333	0,5333	24,35
Fev/24	0,46	0,53	0,0079	0,80	0,5079	0,5079	24,35
Jan/24	0,46	0,53	0,0875	0,97	0,5879	0,5879	24,35
Dez/23	0,38	0,53	0,0690	0,89	0,5693	0,5693	24,29
Nov/23	0,43	0,53	0,0775	0,92	0,5779	0,5779	24,29
Out/23	0,30	0,53	0,1056	1,00	0,6061	0,6061	24,29
Set/23	0,29	0,57	0,1130	0,97	0,6136	0,6136	24,17
Ago/23	-0,20	0,57	0,2160	1,14	0,7171	0,7171	24,17
Jul/23	-0,14	0,57	0,1581	1,07	0,6589	0,6589	24,17
12 meses	2,97	6,71	1,10	11,63	7,33	7,33	0,17

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



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

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

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

Conte sempre conosco.