

BOLETIM DO EMPRESÁRIO

Outubro 2020



COMPLIANCE

O RESPEITO PELA MARCA É O ESTEIO
DE PROSPERIDADE DE UMA ORGANIZAÇÃO



WWW.DELTEC.CNT.BR



Rua José Bonifácio, 1159
Centro, Tatuí - SP - CEP 18270-200



15. 3324-8000



deltec@deltec.cnt.br

4,6

Gestão Empresarial

Compliance

O respeito pela marca é o esteio de prosperidade de uma organização



7,9

Contabilidade Gerencial

Fluxo de Caixa

Essencial para gerenciar e manter a liquidez da empresa



10,14

Prática Trabalhista

Justa Causa

Rescisão contratual por parte do empregador, por justa causa



15,17

Inteligência Fiscal

Distribuição de Lucros e Dividendos

Pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, presumido ou arbitrado



18,20

Direito Empresarial

Nome Empresarial

Compreende a firma e a denominação



21,23

Agenda de Obrigações e Tabelas Práticas

24

Legislação

COMPLIANCE

COMPLIANCE

O RESPEITO PELA MARCA É O ESTEIO DE PROSPERIDADE DE UMA ORGANIZAÇÃO

O *compliance* tem sido um tema bastante discutido no mundo corporativo em virtude dos escândalos de corrupção que têm acontecido e proposto intensas discussões sobre novos instrumentos jurídicos que sejam capazes de minimizar a ocorrência desses episódios e como enfrentá-los no dia a dia.

O termo *compliance* é derivado do verbo inglês – ‘to comply’ que, significa dizer, agir de acordo com as regras, instruções internas etc. Quando começou a tornar-se popular, era comum associá-lo ao esforço das organizações para estar em conformidade com a legislação. Hoje, não se limita só a isso! Manter a organização em conformidade significa à atenção dada às regras governamentais,

padrões éticos aceitáveis, legislação específica para o setor de atuação, regras internas da organização, dentre outras.

Trata-se de uma necessidade atual de todas as organizações, que o *compliance* esteja alinhado aos objetivos estratégicos e integrado aos sistemas de gestão da organização. A integridade dos negócios passa pelas atitudes de seus colaboradores e parceiros comerciais, pautados por elevados padrões éticos e morais.

O *compliance* no Brasil tornou-se mais conhecido após a publicação da [Lei nº 12.846, de 2013](#), conhecida como Lei Anticorrupção, que prescreve o *compliance* como metodologia para a organização mitigar o risco de corrupção. No entanto, o termo

compliance já fazia parte dos manuais de procedimentos e do discurso corporativo desde o final dos anos noventa do século passado, notadamente dos profissionais ligados ao mercado financeiro.

No início, a atividade de *compliance* foi direcionada para ser desenvolvida pela área jurídica, considerando sua expertise na interpretação dos atos legais. Agora, a necessidade passa a demandar com que ela vá além de normas e políticas de conduta. Na prática, num programa de *compliance*, além do código de conduta, deve ser incluído, o apoio da alta administração, avaliação de riscos, controles internos, treinamento e comunicação, canais de denúncias, investigações internas, ‘due diligence’, auditoria e monitoramento.

Sua função se desenvolve fortalecendo os componentes do ambiente de controle, como ética, integridade, competência, designações de autoridade e responsabilidade, estrutura organizacional e comprometimento da alta administração.

Um bom *compliance* aumenta o valor da marca, consequentemente, é importante uma imagem limpa, desvinculada de atitudes ilícitas e comprometedoras. O respeito pela marca é o esteio de prosperidade de uma organização.

Abrangência do compliance

A abrangência requerida pelo sistema de proteção anticorrupção envolve, obrigatoriamente, além de um código escrito de conduta e da criação de um departamento específico de *compliance*, a adoção de sistemas rigorosos de auditorias, tanto interna como externa, às quais serão submetidas, para maior segurança, todas as atividades desenvolvidas na empresa.

Para que todas as atividades, sem exceção, possam ser auditadas, haverá a necessidade de descrever claramente cada um dos seus processos e procedimentos administrativos e contábeis, com a finalidade de prevenir a prática de possíveis irregularidades e permitir, no caso de sua ocorrência, a imediata identificação, das áreas e/ou pessoas por elas responsáveis. Um sistema de tal forma meticuloso e abrangente não pode ter os seus efeitos limitados a uma finalidade única, tal como a simples prevenção de desvios de conduta.

Vantagem competitiva

Para receber o reconhecimento do mercado, as organizações precisam mostrar que adotam as boas práticas de gestão. Utilizando o *compliance* de maneira estratégica elas ganham vantagem competitiva e impulsiona os resultados, num mercado que é cada vez mais ocupado.

A organização com total regularidade em relação a suas obrigações e normas reguladoras evita que seja alvo de problemas que interfiram na sua continuidade fazendo com que o negócio se posicione no mercado como uma opção segura, impactando, inclusive na forma como a comunidade percebe valor, sendo possível que escolham a organização que transmita mais seriedade nos negócios.

Extensão gerencial do compliance

Como já afirmamos anteriormente, uma revolução tão abrangente e radical como a que se originou da disseminação das leis anticorrupção pelos principais países do mundo não poderia ter os seus efeitos limitados a uma única área ou tampouco a uma função específica das empresas. Pelo porte genérico das modificações introduzidas na forma de monitorar os negócios por essa disseminação, já seria possível antecipar que os seus efeitos tenderiam, se bem aplicados e aproveitados, a afetar diversas áreas e funções fundamentais das empresas que os adotassem.

Já vimos que os objetivos originais dessas leis são, em síntese, os seguintes:

- a) aperfeiçoar os controles financeiros das empresas;
- b) consolidar o conceito de 'governança corporativa' mediante o estabelecimento de uma área específica de *compliance* e o fortalecimento consistente de normas de conduta por meio da elaboração de uma lista escrita dessas normas e do contínuo treinamento do pessoal da empresa a sua observância;
- c) estabelecer sistema periódico de relatórios financeiros confiáveis referentes a cada uma das normas, responsabilizando os diretores da empresa pela sua exatidão;
- d) estabelecer que os principais dirigentes da empresa, inclusive, em alguns casos, as auditorias externas e os contadores e advogados contratados, são responsáveis pela confiabilidade dos documentos emitidos pela organização e oferecidos aos seus investidores;
- e) estabelecer um sistema de denúncias espontâneas e anônimas relativas a práticas discordantes das normas éticas e legais constantes do código de conduta da organização.

No intuito de resguardar-se das penalidades previstas para eventuais desvios de conduta, as empresas empenharam-se na perseguição dos objetivos citados. Pode-se, facilmente, imaginar a revolução que se apossou das áreas de controle das empresas obrigadas ao detalhamento dos seus inúmeros procedimentos administrativos e contábeis, de forma a torná-los claramente auditáveis.

Programa de compliance

Pode ser definido como um sistema organizado, composto por pilares, que interage com os processos, pessoas, sistemas de comunicação, documentos, dentre outros, fazendo cumprir leis e diretrizes da organização, a fim de fazê-la agir com transparência, prevenindo irregularidades que possam prejudicar a sua imagem e credibilidade, como segue:

a) suporte a alta administração - apoio incondicional dos mais altos executivos da organização, além de nomeação de um profissional para o cargo de responsável pela área de *compliance*;

b) avaliação de riscos - análise de eventos que possam gerar impactos negativos no alcance dos objetivos da empresa;

c) código de conduta e políticas de *compliance* - formalização da postura da empresa com relação às práticas de negócios;

d) controles internos - mecanismos que minimizam riscos e asseguram que os registros contábeis e financeiros reflitam os negócios da organização;

e) treinamento e comunicação - para que cada colaborador entenda os objetivos, regras e seu papel para garantir o sucesso da organização;

f) canais de denúncias - formas de alertar a organização para violações do código de conduta e políticas de *compliance*;

g) investigações internas - averiguações para atender às denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos;

h) due diligence - avaliação de parceiros comerciais, representantes, revendedores e outros terceirizados antes e depois da contratação;

i) auditoria e monitoramento - processo constante para identificar se os pilares do programa estão funcionando conforme o planejado. 

FLUXO DE CAIXA

ESSENCIAL PARA GERENCIAR E MANTER A LIQUIDEZ DA EMPRESA

O fluxo de caixa é uma ferramenta extremamente útil e poderosa para tornar a gestão financeira de uma empresa mais eficiente, auxiliando no planejamento e fornecendo informações para tomada de decisões. Sua gestão contínua é essencial para gerenciar a liquidez e equacionar as entradas e saídas de recursos financeiros e, assim, manter a saúde financeira da empresa, sendo um dos principais instrumentos de avaliação da capacidade da empresa em gerar caixa.

Todo negócio deve desenvolver e manter processos adequados para garantir equilíbrio, crescimento e estabilidade. Trata-se de um desafio diário, sobretudo em períodos de crise. Manter o fluxo de caixa positivo é importante para qualquer tipo de negócio, pois demonstra que o mesmo está gerando valor. É comum, no entanto, existir oscilações, tanto para mais quanto para menos. E isso não significa necessariamente um problema, mas sim que a gestão trabalha com índices próximos dos seus limites.

Quando projeções começam a apontar para tendências de fluxo de caixa negativo ou restrito, geral-

mente é um sinal de que existe uma ineficiência do capital de giro da empresa com o aparecimento de problemas como aumento de estoque, elevação do saldo de contas a receber ou redução no contas a pagar. Esses são indicadores de que a empresa está perdendo liquidez financeira, o que deve ser cuidadosamente revisto para que o fluxo seja equacionado.

Além disso, o fluxo de caixa pode ser comprometido por fatores macroeconômicos, como a crise ocasionada pela propagação da Covid-19, ou por aspectos relacionados à atividade da empresa, como declínio de receita, aumento dos custos ou uma dívida que não está estruturada adequadamente. Neste sentido a eficiência é fundamental, não ocasionando desperdício de qualquer natureza e ações assertivas.

Nesse sentido, cabe ao gestor financeiro da empresa, planejar uma gestão financeira e operacional eficiente – e contínua – para prever obstáculos, corrigir falhas de percurso e ter um controle maior de todos os processos que afetam a saúde financeira da empresa.

Gestão eficiente

A principal condição para a construção do fluxo de caixa é a existência de uma cultura de controle e planejamento. É preciso, portanto, criar o hábito de verificar, analisar e registrar todas as operações financeiras para que se perceba a utilidade que esta ferramenta pode oferecer para uma gestão assertiva da empresa.

A palavra-chave para esta gestão assertiva é o planejamento, que garante a previsibilidade do fluxo de caixa, fundamental para uma gestão financeira eficiente. A base de um bom planejamento é a governança. É importante reunir as pessoas certas em um comitê de caixa, estabelecer os processos adequados e garantir que as áreas estratégicas conversem sobre metas, dificuldades e necessidades. Tais ações, se assertivas, são capazes de construir uma visão sólida do fluxo de caixa, que precisa ser monitorada por meio de relatórios de acompanhamento com indicadores de eficiência.

Uma comparação entre o fluxo de caixa orçado e o realizado permite ao gestor financeiro identificar

onde a empresa errou e em quais pontos acertou. Além disso, esse tipo de controle e acompanhamento deve medir outros aspectos essenciais, como o ciclo de caixa, os indicadores de liquidez, o nível de pagamento de juros e pagamento de dívida versus o que a empresa gera de caixa, a política de captação e aplicação de recursos, identificando as variações e suas causas.

Todas as áreas da empresa que possuem influência nas entradas e saídas de fluxo de caixa devem participar ativamente desse tipo de planejamento e acompanhamento. Cabe ao responsável por cada área definir e reunir os indicadores necessários e integrá-los aos materiais coletados pelas demais áreas. Esse tipo de ação é essencial para embasar as decisões relacionadas ao fluxo de caixa.

Função do gestor financeiro

O gestor financeiro atua no sentido de organizar as finanças da empresa como um todo e fazer com que as áreas pensem no fluxo de caixa com planejamento, governança, controle e metas. Dessa forma, vários problemas são prevenidos. Até por que a margem de manobra do gestor financeiro é pequena quando uma adversidade chega a ele, uma vez que ele não é o responsável por resolver as falhas estruturais da operação da empresa com um todo: ele lida com o efeito de uma série de ações, e não com as causas, especialmente advindas das áreas comerciais e operacionais.

Nesse sentido, em relação aos problemas como, por exemplo, aumento do estoque, o gestor financeiro deve ter um controle minucioso das contas por meio de indicadores apresentados por cada equipe responsável, buscando antecipar possíveis problemas. É papel do gestor financeiro, cobrar, por exemplo, para que o setor opera-

cional realize um planejamento de estoque capaz de garantir os níveis adequados para não impactar a liquidez do caixa.

Em relação às contas a pagar, a equipe responsável pelas compras deve avaliar o que a empresa precisa, de fato adquirir e de quais maneiras é viável negociar prazos mais atrativos, aumentando a liquidez do caixa. Na outra ponta, a de contas a receber, cabe ao gestor financeiro, estimular que a equipe de vendas trabalhe diferentes maneiras de receber mais rapidamente. Se a empresa conseguir implementar uma política que busca incentivar a equipe comercial na redução dos dias de pagamento dos clientes, por exemplo, certamente o fluxo de caixa se beneficiará com a redução das necessidades de capital de giro.

Aspectos relacionados à atividade da empresa

O gestor financeiro precisa estar conectado com toda a empresa, e ter visibilidade dos impactos de entrada e saída de caixa de todas as atividades. Quando se observa redução dos níveis de receita, o impacto no fluxo de caixa pode ocorrer imediatamente ou então levar algumas semanas ou meses para ser observado, o que faz novamente o planejamento ser um agente fundamental para a boa gestão do caixa.

O gestor financeiro deve entender, junto à equipe comercial, qual será o volume da receita e das vendas esperadas. Adicionalmente, é importante realizar não somente as projeções, mas também cenários alternativos, mais otimista e/ou pessimista. Dessa forma, ele terá as informações necessárias para planejar-se financeiramente, observando as variações e dinâmicas de entrada de capital.

O planejamento é imprescindível também quando o problema está relacionado aos custos. As empresas

precisam estruturar o montante que será necessário gastar e os prazos, pensando em aspectos como sazonalidade, inflação, variação cambial e em outros fatores macroeconômicos que afetam os custos e consequentemente saídas de caixa. É necessário compreender esses movimentos para, assim, conseguir antecipar-se às possíveis restrições de fluxo de caixa.

Quando se trata de endividamento da empresa, o assunto está diretamente ligado ao gestor financeiro. No momento em que a empresa recorre a bancos para buscar financiamento, cabe ao gestor financeiro analisar a estrutura de capital mais adequada para o negócio, levando em consideração, principalmente, alguns dos elementos mais importantes do planejamento financeiro de uma empresa, como exemplo, a expectativa de faturamento e projeções de custos e despesas, com possíveis cenários alternativos; necessidade de capital de giro para sustentar a operação; projetos de investimentos, os recursos necessários e retorno esperado; e, o perfil do eventual endividamento já contraído.

Dessa forma, será possível compreender qual será a necessidade de capital, bem como o melhor prazo de pagamento da dívida e, em seguida, buscar os recursos em bancos, instituições financeiras ou no mercado de capitais.

Gestão em diferentes momentos

É imprescindível fazer um trabalho contínuo de gestão, respeitando as diferentes áreas da empresa. A empresa deve ter os comitês estratégicos, que se reúnem periodicamente, e os táticos, que se reúnem com mais frequência. Quando se trata de um negócio que está em expansão, aumentando

a receita, geralmente a preocupação com o caixa é menor do que as empresas que estão estagnadas ou em declínio. No entanto, independentemente do momento, o acompanhamento minucioso é sempre muito importante, seja para otimizar o uso dos recursos disponíveis ou então para preservar ou gerar recursos em situação de escassez de caixa.

Gestão e previsibilidade

O cotidiano de um gestor financeiro engloba uma série de tarefas determinantes para o funcionamento da empresa. Ao olhar para a tesouraria, o gestor avaliará, no âmbito do fluxo de caixa, os volumes de recursos disponíveis ou a necessidade de nova captação. O papel do gestor financeiro é justamente fazer um acompanhamento rigoroso do caixa proveniente das receitas, de fontes de financiamento, aplicação em capital de giro, entre outros.

Em algum momento, porém, essa equação pode não fechar – o capital tende a ficar escasso, impactando negativamente o fluxo de caixa. Portanto, realizar um exercício de projeção das entradas e saídas de caixa distribuída numa linha de tempo futuro é imprescindível para detectar eventuais problemas com antecedência, de modo que as perdas financeiras sejam evitadas e a situação corrija sem maiores danos aos negócios.

A antecedência aqui é peça-chave para que o gestor financeiro entenda o problema, consiga desenhar a solução com mais precisão e tenha

tempo para organizar da melhor maneira um plano de ação. Ferramentas de acompanhamento de fluxo de caixa devem ser implementadas buscando trazer previsibilidade ao gestor financeiro. Nesse sentido, se algo for apontado em alguma destas análises, o gestor financeiro pode, preventivamente, buscar novos recursos, de forma mais inteligente, buscando o equilíbrio de seu fluxo de caixa.

Outra chave importante é a redução da necessidade de capital de giro, trabalhando melhor a dinâmica de pagamentos e recebimentos, reduzindo a necessidade de capital próprio ou captações para financiamento das operações.

Quando é recorrente, esse tipo de acompanhamento busca garantir o momento necessário para o pagamento das contas habituais e ainda possibilita a geração de fluxo de caixa apara o desenvolvimento de novas ações. O gestor financeiro, mais uma vez, está no centro desse planejamento tão importante.

Recomendações importantes

Privilegie a liquidez. Fique com dinheiro disponível para emergência e novos investimentos. Permaneça com foco no direcionamento da empresa. Promova mudanças contínuas, criando flexibilidade na organização. A crise

poderá retardar ou conturbar a realização das metas pretendidas, mas se a empresa estiver adequadamente posicionada em seu mercado e com estrutura e processos otimizados, seguirá em frente.

Faça às revisões do orçamento mais rápido. É ideal que os horizontes das decisões sejam menores para permitir correções rápidas de rumo. A velocidade de reação àquela decisão não assertiva será tão fundamental quanto o próprio direcionamento. Decisões orçamentárias, planos de negócios e metas precisam ser revistos mais vezes diante da incerteza do momento.

Devemos estar conscientes que, em tempos de crise, a velocidade das mudanças nas organizações também deve ser alta e que há uma diferença sutil entre persistência e teimosia – não podendo ser teimoso em tempos de crise. Se uma mudança feita não trouxer o benefício pretendido, mude até conseguir atingir o seu propósito. Para suportar essa agilidade, as rotinas diárias da direção e das gerencias precisam ser revisadas, diminuindo a distância entre a alta direção e os demais níveis hierárquicos, sem perder a praticidade, e haja com eficiência na gestão. 📈



JUSTA CAUSA

RESCISÃO CONTRATUAL POR PARTE DO EMPREGADOR, POR JUSTA CAUSA

As letras “a” a “m”, do [artigo 482, da CLT](#), relacionam as causas ensejadoras da rescisão contratual por parte do empregador, por justa causa. A pena do rompimento da relação de emprego, demissão por justo motivo é reservada às faltas que implicam violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado. É a pena máxima a ser aplicada a um empregado, como veremos a seguir:

a) ato de improbidade

A improbidade é caracterizada pela falta de retidão ou de honradez do empregado no modo de se conduzir na vida, pela violação às regras morais ou jurídicas que disciplinam a vida em sociedade. Seu fundamento é essencialmente moral.

Todos os atos praticados pelo empregado que revelem, inequivocadamente, desonestidade, abuso,

fraude, ou má-fé, são caracterizados como improbidade, em função do estado de foro íntimo, pessoal, de que esta se reveste.

A lei não exige, para a caracterização da falta, que o ato de improbidade seja cometido em serviço ou que esteja com ele relacionado. Isto porque o empregado que não se conduz bem na vida privada pode, também, comportar-se de maneira prejudicial no trabalho. A desonestidade pode ser praticada em serviço ou fora dele.

Os atos de improbidade podem ocorrer, inclusive, durante o período de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, do empregado que, no período de férias, associado a assaltantes, tenta roubar a empresa em que trabalha.

Caracterizam-se, como atos de improbidade, por exemplo: a) marcar cartão de ponto de

empregado ausente; b) justificar faltas ao serviço com atestados médicos falsificados; c) cobrador que recebe numerário do cliente e não presta contas ao respectivo empregador; d) prática de roubo; e) prática de furto; dentre outros.

b) incontinência de conduta ou mau procedimento

De maneira geral, os doutrinadores entendem que a incontinência de conduta se caracteriza como um tipo de mau procedimento. A incontinência de conduta, por exemplo, pode estar ligada ao desregramento do empregado no tocante à sua vida sexual, direta ou indiretamente, por exemplo, pornografia, libertinagem etc.

Mau procedimento, em síntese, é o modo pouco correto de se comportar do empregado, por atitudes incompatíveis com as regras sociais, tornando impossível

ou dificultando sobremaneira a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadrem na definição das demais justas causas. Podem ser representadas por atos rudes, grosseiros, enfim, ofensivos à dignidade alheia.

Como exemplo de atos de incontinência de conduta ou mau procedimento: o empregado que usa de meios para dificultar e diminuir a produção, chegando mesmo a praticar atos de sabotagem e a dar conselhos aos seus companheiros para que sejam maus colaboradores.

Tanto a incontinência como o mau procedimento pode ser apurados por meio da atuação do empregado dentro ou fora da empresa, sendo, é claro, mais grave a falta cometida em serviço.

Alguns doutrinadores entendem que na configuração da justa causa não se deve desprezar o grau de educação ou cultura do empregado, suas funções e o clima psicológico imperante na empresa. Tem-se entendido, também, que a incontinência de conduta pressupõe habitualidade, e o mau procedimento pode ser provado com um único ato.

c) negociação habitual

Caracteriza justa causa a “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço”. A legislação vigente não proíbe ao empregado manter vínculo empregatício com mais de uma empresa simultaneamente e ter negócios particulares. Proibido é o trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço.

São requisitos essenciais à caracterização da justa causa: a) que a negociação por parte do empregado seja habitual; b) que o empregador não tenha concordado com a

negociação, expressa (quando lhe dá permissão) ou implicitamente (quando sabe que o empregado trabalha por conta própria ou alheia e não toma nenhuma providência para impedi-lo, em tempo razoável); e, c) que a negociação do empregado constitua ato de concorrência ou, ainda que não desleal, seja prejudicial ao serviço.

Entre os deveres do empregado destaca-se aquele de colaborar com a empresa em que trabalha, dever este que será descumprido se, concorrendo com o empregador, prejudicá-lo ou tenta fazê-lo. Portanto, em consequência do dever de colaboração e fidelidade absoluta, se o negócio do empregado lesar os interesses do empregador, este pode dispensá-lo por justa causa.

d) condenação criminal do empregado

Constitui justa causa a “condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena”. Não é a condenação em si que caracteriza a falta, mas seu efeito no contrato de trabalho. A condenação pode não constituir, em si, um ato faltoso ao empregado.

O efeito da condenação pode, contudo, resultar em perda de liberdade e consequentemente impossibilidade da manutenção do vínculo empregatício, por falta da prestação pessoal de serviço, um dos elementos primordiais desse vínculo. Se a condenação criminal não priva o empregado da liberdade pessoal, em princípio, não autoriza a rescisão contratual, pois que ainda é possível a continuidade da prestação de trabalho.

São requisitos essenciais para a caracterização da justa causa por condenação criminal: a) a sentença condenatória com trânsito em julgado, ou seja, que não cabe mais qualquer recurso; e, b) a não

suspensão da execução da pena.

A comprovação do trânsito em julgado da decisão pode ser feita por meio de certidão do órgão competente. Já a suspensão da execução da pena, também conhecida por sursis, por sua vez, implica no fato de o empregado por ela beneficiada poder trabalhar normalmente e, assim, não estará caracterizada a justa causa. Caso contrário, inexistindo o sursis, torna-se impossível a continuidade da prestação de serviço, pois o contrato individual de trabalho exige a presença do empregado no local de serviço, facultando-se, assim, a resolução do respectivo contrato.

Ressalte-se que, sendo a conduta do empregado suficiente para sua condenação, mesmo que a pena seja suspensa na forma da legislação criminal, o empregador, se julgar conveniente, pode enquadrá-lo nas justas causas de caráter geral, como improbidade ou mau procedimento.

e) desídia no desempenho das respectivas funções

A “desídia no desempenho das respectivas funções” é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves que vão se acumulando até culminar com a dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. Entende-se ser desidioso, por exemplo, o motorista que, por excesso de velocidade, causa acidente. Da mesma forma, é também desidioso o empregado que, por descuido grosseiro, quebra uma máquina.

A caracterização da desídia deve ter como pressupostos dois elementos:

a) elemento material – reside no descumprimento, pelo empregado, da obrigação de realizar, de maneira

correta e sob horário, o serviço que lhe está confiado. Assim, são elementos materiais da desídia: a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas costumeiras ao serviço, a produção imperfeita ou com excesso de defeitos, dormir em serviço etc., fatos esses que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções;

b) elemento subjetivo – ao se observar a conduta do empregado pode-se notar que ele está sendo negligente ou imprudente na execução do serviço. Nota-se que ele, trabalhando com má vontade, descuida-se na execução dos serviços. É o descaso, a despreocupação pelo trabalho e pelo horário que configuram sua má vontade para com o serviço.

f) embriaguez habitual ou em serviço

A “embriaguez habitual ou em serviço” também é determinante para justa causa. Entretanto, essa questão gera grande polemica no âmbito do direito do trabalho: a) a rescisão contratual por justa causa é realmente cabível? ou, b) deve-se tratar este trabalhador doente (dependente químico) e encaminhá-lo a tratamento médico?

A questão não é de tão fácil solução. Tanto na doutrina como na jurisprudência há três correntes de entendimento. A primeira sustenta que a embriaguez está relacionada como um dos motivos ensejadores da justa causa, assim sendo, ainda que configure doença, comprovado o estado de embriaguez do empregado, o empregador está autorizado a romper o contrato por justa causa. A segunda corrente argumenta que o alcoolismo é uma doença e, por assim ser, não pode ensejar justo motivo para a rescisão contratual. O empregado que se encontra acometido de tal enfermidade deve ser tratado e não

dispensado, hipótese que agravaria a sua situação social e, por conseguinte, levaria ao agravamento também da enfermidade. A terceira linha de entendimento considera que, por ser o alcoolismo uma doença, o empregador deve agir com o máximo bom-senso, visando sempre à recuperação do empregado. Portanto, muito embora não seja uma obrigação sua, pode encaminhar o empregado a tratamento médico, buscando a sua reabilitação e, caso não haja interesse do empregado em se livrar do vício, aí sim, a justa causa poderia ser aplicada sem o risco de vir a ser considerada de rigor excessivo.

Para solução da questão, necessário se faz conceituar a embriaguez. Não basta que o empregado tenha ingerido bebida alcoólica ou qualquer outra substância tóxica e entorpecente (cocaína, crack, maconha, etc.) para que seja caracterizada a embriaguez, isto porque algumas pessoas tem maior resistência às mencionadas substâncias que outras. Dessa forma, é imprescindível a constatação do estado de torpor, ou seja, alteração das reações normais do indivíduo, tais como: perda ou alteração de coordenação motora, de reflexos, de discernimento etc.

Constatado o estado de embriaguez, ainda é necessário verificar se é habitual, ou se ocorreu em serviço, situação que verificada uma única vez ensejaria a falta grave do empregado. A embriaguez habitual é reiterada, contumaz, de modo a ser uma constante na vida do empregado. Tal fato, leva sem dúvida, à degradação física e moral, reflete-se na relação empregatícia. Não exige, portanto, local para a respectiva ocorrência.

A embriaguez em serviço, por ocorrer no próprio local de trabalho, dispensa habitualidade. Para caracterização da justa causa é suficiente

que uma única vez o empregado se apresente embriagado ao serviço, pois tal fato representa séria e flagrante violação da ordem e disciplina interna da empresa. Nesta hipótese, torna-se muito difícil sustentar a alegação de tratar-se de doença (vício), pois, tendo ocorrido uma só vez, não há que se falar em dependência.

g) violação de segredo da empresa

É a atitude do empregado que, detentor de segredo da empresa, tendo notícia ou conhecimento em decorrência de sua qualidade de empregado, o revela a terceiros que poderão ou não se utilizar desta revelação.

Os segredos da empresa são de duas naturezas: a) segredo de fábrica – relativos às fórmulas empregadas nos novos inventos e nos métodos de fabricação etc.; e, b) segredos de negócio – relativos a transações efetuadas pela empresa, seus credores e devedores, sua situação financeira etc.

O segredo que tenha chegado ao conhecimento do empregado acidentalmente, em confiança, ou por necessidade de serviço, deve ser por ele guardado. Se não cumprir esse dever de fidelidade para com os interesses da empresa na qual trabalha, poderá ser dispensado por justa causa.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação

Comumente estas duas faltas são confundidas. No entanto, há diferenças entre elas. A indisciplina se caracteriza pela violação de ordem de caráter geral, que pode estar contida em circulares, instruções, aviso, comunicações genéricas ou no próprio regulamento interno da empresa. Tipificam a hipótese, entre outras, as situações seguintes: desrespeito à proibição de fumar;

inobservância aos avisos relativos à segurança do trabalho etc.

A insubordinação, por sua vez, revela violação ao dever de obediência, relativa a uma ordem específica, veiculada direta e pessoalmente ao empregado pelo empregador ou seu preposto. Como exemplo, o não atendimento de ordem para execução de determinado serviço, que faz parte das atribuições do empregado.

Porém, nem sempre a recusa do empregado em cumprir ordens caracteriza justa causa para sua despedida. Assim, a exigência de serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato, etc., faculta ao empregado recusar o cumprimento de ordem, podendo caracterizar, inclusive, a justa causa praticada pelo empregador, que enseja a rescisão indireta ([artigo 483, “a”, da CLT](#)), ou seja, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a indenização devida.

i) abandono de emprego

O empregado que falta continuamente ao trabalho sem motivo justo e sem qualquer comunicado ao empregador está descumprindo a obrigação fundamental de prestar serviço, elemento básico do contrato de trabalho. Nessas circunstâncias, o abandono de emprego constitui falta grave por parte do empregado, sujeitando-o à rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Para caracterizar a figura do abandono, a ausência deve ser injustificada, ou seja, não deve haver motivo que possa justificar o afastamento do empregado ao serviço. A ausência nessas condições identifica o elemento material dessa justa causa.

Outra característica que se apresenta na sua análise é o elemento psicológico, isto é, a

intenção, o ânimo do empregado de não mais voltar ao trabalho. Apesar da essencialidade do elemento material (faltas injustificadas), a legislação trabalhista não estabelece o tempo em que o empregado deve permanecer afastado do serviço, para caracterizar a justa causa.

Muito embora o referido prazo de 30 dias tenha sido estabelecido em função da cessação do benefício previdenciário, a doutrina e a jurisprudência tem utilizado tal período em todas as hipóteses de não comparecimento injustificado ao serviço, aplicação por analogia do disposto no [artigo 474, da CLT](#), segundo o qual a suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos acarreta rescisão injustificada do contrato de trabalho.

Assim, constata-se que o elemento material da figura do abandono (faltas injustificadas por mais de 30 dias) se sobrepõe ao psicológico (intenção deliberada de abandonar), o qual passa a ser presumido.

A caracterização do abandono de emprego pode se apresentar das mais variadas formas, dentre as quais podemos destacar: a) a intenção manifesta do empregado em não mais prestar serviços; b) o afastamento sem justificativa e sem qualquer comunicação ausente do empregado; c) a duração do período em que o empregado permanece ausente do emprego; d) após providências da empresa em notificar o empregado para comparecer ao trabalho, este não se manifesta, ou não justifica as ausências.

Contudo, há situações em que o empregado, após ser convocado pela empresa, retorna ao serviço (após o 30º dia consecutivo de ausência do trabalho) sem que se caracterize, necessariamente, a figura do abandono de emprego:

a) se o empregado retornar dentro do prazo concedido pela empresa, e apresentar motivo que justifique a ausência, presume-se sua intenção de continuar no emprego. As faltas, uma vez justificadas, podem ou não ser descontadas, para qualquer efeito legal, dependendo do motivo apresentado; b) o retorno ao trabalho ocorre após o prazo estabelecido pela empresa, mas com justificativa oriunda de circunstâncias excepcionais, como, por exemplo, a impossibilidade de reassumir a função por motivo de detenção, doença mental etc.

Porém, se o empregado atende à convocação do empregador após o 30º dia de ausência, e não justifica as faltas ocorridas, fica a critério do empregador demiti-lo por justa causa, suspendê-lo, adverti-lo, demiti-lo sem justa causa, simplesmente descontar os dias parados, abonar as faltas respectivas, ou ainda, não praticar qualquer punição.

j) ato lesivo da honra ou boa fama praticada no serviço

O “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”, também pode configurar justa causa. Para alcançar seus objetivos, a empresa tem necessariamente de manter a disciplina no ambiente de trabalho.

O empregado que ofende qualquer pessoa cria um ambiente de indisciplina, pois, além de se incompatibilizar com seu oponente, não trabalha a contento e perturba o trabalho de outros. Segundo alguns doutrinadores, quaisquer gestos ou palavras que exponham outrem ao desprezo de terceiros são considerados atos lesivos à boa fama, e tudo quanto magoá-lo em sua dignidade é ato contra a honra.

Importa muito no estudo da figura o local onde a falta é cometida e contra quem é dirigida. Se realizada dentro da empresa, é suficiente para a despedida, mesmo se feita contra outras pessoas que não o empregador, ou seja, empregados, visitantes, etc. Se realizada fora do estabelecimento, o empregado só pode ser responsabilizado se a ofensa for contra o empregador ou seus superiores hierárquicos, ainda que em outro horário que não o de trabalho.

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas praticados contra o empregador

Também configura justa causa o “ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

Os empregados têm por obrigação cooperar para o bom nome do empregador. Portanto, não seria possível manter um empregado detrator que colaborasse para difamar a empresa.

As principais diferenças entre estas e a justa causa descrita no subitem anterior são: a) o ato tem de ser, obrigatoriamente, dirigido ao empregador, ou superior hierárquico; b) pode ocorrer tanto

dentro quanto fora do estabelecimento da empresa.

l) prática constante de jogos de azar

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusivamente ou principalmente da sorte, exemplos: jogo do bicho, roleta, etc. Dama, xadrez, dominó e assemelhados não são jogos de azar, pois dependem de raciocínio e habilidades dos jogadores.

Os pressupostos para a configuração da justa causa são: a) jogo de azar, conforme já definido; b) prática constante (deve ser habitual); e, c) prática fora do serviço (se ocorrer dentro do serviço enquadra-se nas justas causas de mau procedimento e indisciplina).

Não basta, pois, que o empregado pratique jogos de azar ou que os explore; faz-se obrigatória a constância, sem a qual não incorrerá em falta justificativa de despedida. O legislador visa coibir o vício do jogo, que fatalmente

leva à degradação moral, de forma similar à embriaguez.

m) perda de habilitação

No caso de “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos por lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”, podemos citar os motoristas, como exemplo desta modalidade de justa causa (não obstante qualquer outra atividade possa estar sujeita). Os empregados motoristas que, no exercício de suas funções, não observarem as normas de trânsito, perdendo sua habilitação em decorrência de conduta dolosa, além das penalidades constantes do Código de Trânsito Brasileiro, poderão sofrer sanções de seus empregadores caracterizando a dispensa por justa causa. 📌



DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS E DIVIDENDOS

Pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, presumido ou arbitrado

A distribuição de lucros e dividendos refere-se à remuneração do capital integralizado pelo investidor na sociedade, seja ele sócio ou acionista, quer ele trabalhe ou não na empresa. O recebimento desse valor é a forma de o empreendedor ser compensado por ter seu capital investido na empresa e ter assumido os riscos do empreendimento.

Numa definição contábil, lucro é o resultado positivo apurado pela pessoa jurídica ao final do exercício, por meio da Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), de acordo com a legislação comercial.

Para a distribuição de lucros e dividendos, as empresas deverão observar as regras contidas na [Lei nº 9.249, de 1995](#) e a legislação vigente à época da formação dos lucros. Nosso estudo compreende o período a partir de janeiro de 1996 até os dias atuais.

Lucros apurados a partir de 1996

Os lucros apurados a partir de 1º de janeiro de 1996, pagos ou

creditados pelas pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, presumido ou arbitrado, não estão sujeitos à incidência do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), nem integram a base de cálculo do Imposto de Renda do beneficiário, pessoa física ou jurídica, domiciliada no País ou no exterior ([artigo 10, da Lei nº 9.249, de 1995](#) e [artigo 238, da IN RFB nº 1.700, de 2017](#)).

Lucros ou dividendos apurados entre 2008 e 2013

Com as alterações ocorridas nas normas contábeis, introduzidas na [Lei nº 6.404, de 1976](#), pela [Lei nº 11.638, de 2007](#), muito se questionou sobre qual o lucro distribuível a ser considerado para fins de isenção, conforme Parecer PGFN/CAT nº 202, de 2013:

a) inicialmente, a pessoa jurídica sujeita ao Regime de Tributação de Transição (RTT) deveria utilizar a [Lei nº 6.404, de 1976](#), já considerando os métodos e critérios introduzidos pela [Lei nº 11.638, de 2007](#), para assim, atingir o que denominamos como “lucro societário”;

b) em segundo momento, devem ser realizados ajustes específicos ao lucro líquido do período obtido conforme a letra “a”, de modo a reverter o efeito da utilização dos novos métodos e critérios contábeis, encontrando, assim, a pessoa jurídica sujeita ao RTT o denominado “lucro fiscal”;

c) finalmente, de modo a obter o lucro real, devem, em uma terceira etapa, ser realizados os demais ajustes de adição, exclusão e compensação previstos na legislação tributária.

Para fins de não incidência do Imposto de Renda quando da distribuição de lucros ou dividendos realizados no período de 1º de janeiro de 2008 a 31 de dezembro de 2013, deve ser considerado todo o montante a título de lucro societário, apurado segundo os critérios contábeis vigentes em 2007, denominado lucro fiscal. Tais lucros e dividendos pagos ou creditados a sócios, acionistas ou titular de empresa individual não estão sujeitos ao Imposto de Renda, devendo ser observado o disposto

no artigo 28, da [IN RFB nº 1.397, de 2013](#), e no [artigo 72, da Lei nº 12.973, de 2014](#).

• **Lucro real**

Os lucros ou dividendos pagos ou creditados pelas pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real não integrarão a base de cálculo:

a) do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro (CSL) da pessoa jurídica beneficiária; e,

b) do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) beneficiária. Os lucros ou dividendos a serem considerados para fins do tratamento previsto neste item são os obtidos com observância dos métodos e critérios contábeis vigentes em 31 de dezembro de 2007 (artigo 26, da [IN RFB nº 1.397, de 2013](#) e no [artigo 72, da Lei nº 12.973, de 2014](#)).

• **Lucro Presumido ou arbitrado**

No caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido ou arbitrado, poderá ser distribuído, a título de lucros, sem incidência do Imposto de Renda na fonte:

a) o valor da base de cálculo do imposto, diminuída de todos os impostos e contribuições a que estiver sujeita a pessoa jurídica; e,

b) a parcela dos lucros ou dividendos excedente ao valor determinado na letra “a”, desde que a empresa demonstre, por meio de escrituração contábil e fiscal, que o lucro obtido com observância dos métodos e critérios contábeis vigentes em 31 de dezembro de 2007 é maior que o determinado segundo as normas para apuração da base de cálculo do imposto pela qual houver optado, ou seja, o lucro presumido ou arbitrado (artigo 27, da [IN RFB nº 1.397, de 2013](#) e no [artigo 72, da Lei nº 12.973, de 2014](#)).

• **Parcela excedente de lucro ou dividendos**

A parcela excedente de lucros ou dividendos calculados com base nos resultados apurados entre 1º de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2013 não ficarão sujeita a incidência do Imposto de Renda na fonte, nem integrará a base de cálculo do IRPJ e da CSL do beneficiário, pessoa física ou jurídica, residente ou domiciliado no país ou no exterior, portanto, não se limitando aos métodos e critérios contábeis de 2007 (artigo 26 e 28, da [IN RFB nº 1.397, de 2013](#), com nova redação dada pela [IN RFB nº 1.492, de 2014](#)).

Lucros e dividendos apurados a partir de 2014

Com o advento da [Lei nº 12.973, de 2014](#), foram disciplinados novos critérios aplicáveis aos lucros ou dividendos para efeito de isenção do Imposto de Renda, suprimindo, dessa forma, esse descompasso entre a norma contábil e fiscal. Assim, a partir do ano-calendário de 2014, para as pessoas jurídicas optantes pela antecipação dos efeitos da referida lei ou, obrigatoriamente, a contar do ano-calendário de 2015, os lucros e dividendos calculados não integram a base de cálculo do IRPJ e da CSL da pessoa jurídica beneficiária e, também, não há incidência do Imposto de Renda na fonte.

No caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido ou arbitrado, poderá ser distribuído, a títulos de lucros, sem incidência do Imposto de Renda na fonte:

a) o valor base de cálculo do imposto, diminuída de todos os impostos e contribuições a que estiver sujeita a pessoa jurídica; e,

b) havendo parcela de lucros ou dividendos excedente ao valor determinado na letra “a”, também

se aplica a isenção, desde que a empresa demonstre, por meio de escrituração contábil fiscal feita com observância da lei comercial, que o lucro efetivo é maior que o determinado segundo as normas para apuração da base de cálculo do imposto pela qual houver optado, ou seja, o lucro presumido ou arbitrado (artigo 238, da [IN RFB nº 1.700, de 2017](#)).

• **Parcela excedente de lucros ou dividendos**

A parcela excedente de lucros ou dividendos calculados com base nos resultados apurados a partir do ano-calendário de 2014 (ou a partir do ano-calendário de 2015):

a) está sujeita à incidência do IRRF calculado de acordo com a tabela progressiva mensal e integrará a base de cálculo do IRPF na Declaração de Ajuste Anual do ano-calendário do recebimento no caso de beneficiária pessoa física residente no país;

b) deve ser computada na base de cálculo do IRPJ e da CSL pelas pessoas jurídicas domiciliadas no país;

c) está sujeita à incidência do IRRF, calculado à alíquota de 15%, no caso de beneficiário residente ou domiciliado no exterior; e,

d) está sujeita à incidência do IRRF calculado a alíquota de 25%, no caso de beneficiário residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida a que se refere o [artigo 24, da Lei nº 9.430, de 1996](#) (artigo 28, § único, da [IN RFB nº 1.397, de 2013](#) alterado pelo artigo 1º, da [IN RFB nº 1.492, de 2014](#)).

• **Requisitos da isenção**

Para a aplicação da isenção do Imposto de Renda sobre os lucros apurados a partir de 2014, a pessoa jurídica ainda deve observar o seguinte:

a) a parcela dos rendimentos pagos ou creditados a sócio ou acionista ou a titular da pessoa jurídica submetida ao regime de tributação com base no lucro real, presumido ou arbitrado, a título de lucros ou dividendos distribuídos, ainda que por conta de período-base não encerrado, que exceder ao valor apurado com base na escrituração será imputada aos lucros acumulados ou reservas de lucros de exercícios anteriores. Nessa hipótese: a.1) sujeita-se à incidência do IRRF calculado segundo o disposto na legislação específica, com acréscimos legais; a.2) inexistindo lucros acumulados ou reserva de lucros em montante suficiente, a parcela excedente será submetida à tributação nos termos do [artigo 61, da Lei nº 8.981, de 1995](#); a.3) não abrange a distribuição do lucro presumido ou arbitrado, após o encerramento do trimestre correspondente.

b) não abrange os valores pagos a outro título, tais como pró-labore, aluguéis e serviços prestados;

c) a isenção somente se aplica em relação aos lucros e dividendos distribuídos por conta de lucros apurados no encerramento de período-base ocorrido a partir do mês de janeiro de 1996;

d) ressalvada a hipótese de distribuição isenta no valor da base de cálculo do imposto, diminuída de todos os impostos e contribuições, prevista para a pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido ou arbitrado desde de 2014, a distribuição de rendimentos a título de lucros ou dividendos que não tenham sido apurados em balanço se sujeitam à incidência

do imposto sobre a renda na forma prevista na letra “a.2” (artigo 238, §§ 3º a 8º, da [IN RFB nº 1.700, de 2017](#)).

• Ações ordinárias, preferenciais ou de fruição

A isenção na distribuição de lucros ou dividendos também é aplicável a rendimentos pagos ou creditados a esse título, a beneficiária de todas as espécies de ações ordinárias, preferenciais, ou de fruição, previstas no [artigo 15, da Lei nº 6.404, de 1976](#), ainda que a ação classificada em conta de passivo ou que a remuneração seja classificada como despesa financeira na escrituração comercial.

No entanto, não são dedutíveis na apuração do lucro real os lucros ou dividendos pagos ou creditados a beneficiários de qualquer espécie de ações ordinárias, preferenciais ou de fruição, ainda que classificados como despesa financeira na escrituração comercial (artigo 238, §§ 9º e 10, da [IN RFB nº 1.700, de 2017](#); [artigo 10, da Lei nº 9.249, de 1995](#); e, [artigo 9º da Lei nº 12.973, de 2014](#)).

Lucros distribuídos por conta de período-base não encerrado

São isentos os lucros ou dividendos pagos ou creditados ao sócio ou acionista ou ao titular da pessoa jurídica por conta de resultado de período-base não encerrado. Contudo, a parcela paga ou creditada a esse título que

exceder o valor do lucro apurado como base na escrituração deve ser imputada aos lucros acumulados ou reservas de lucros de exercícios anteriores, ficando sujeita à incidência do Imposto de Renda, com acréscimos legais.

Inexistindo lucros acumulados ou reservas de lucros em montante suficiente, a parcela excedente será tributada pelo Imposto de Renda exclusivamente na fonte, à alíquota de 35% (beneficiário não identificado), conforme determinação do [artigo 61, da Lei nº 8.981, de 1995](#).

Há que se observar, ainda, que, caso a empresa que tiver efetuado o pagamento não apresentar resultado positivo no final do período e tampouco possuir reservas de exercícios anteriores em montante suficiente para cobrir a “distribuição de lucros”, entende-se que o referido valor deve ser considerado como despesa indedutível na apuração do lucro real, em se tratando de pessoa jurídica sujeita a essa forma de tributação, porquanto tal despesa configura mera liberalidade e também porque não atende ao conceito de despesas necessária estabelecido pelo [artigo 311, do RIR/2018](#) (artigo 238, §§ 3º e 4º, da [IN RFB nº 1.700, de 2017](#); e, [artigo 61, da Lei nº 8.981, de 1995](#)). 🗑️

NOME EMPRESARIAL

COMPREENDE A FIRMA E A DENOMINAÇÃO

Considera-se nome empresarial a firma ou a denominação adotada para o exercício de empresa. Equipara-se ao nome empresarial, para os efeitos da proteção da lei, a denominação das sociedades simples, associações e fundações (artigo 1155 a 1168, da [Lei 10.406, de 2020, Código Civil](#)). No âmbito do Departamento de Registro Empresarial e Integração (DREI) a formação do nome empresarial e sua proteção estão atualmente reguladas pelos artigos 18 a 26, da Instrução Normativa DREI nº 81, de 2020.

Composição do nome empresarial

O nome empresarial deve atender aos princípios da veracidade e da novidade e identificará, quando assim exigir a lei, o tipo jurídico adotado. O nome empresarial compreende a firma e a denominação. A firma é composta pelo nome civil de forma completa ou

abreviada. Já a denominação é formada com quaisquer palavras da língua nacional ou estrangeira (artigo 18, da IN DREI nº 81, de 2020).

O empresário individual só pode adotar como firma o seu próprio nome civil, completo ou abreviado, aditando-lhe, se quiser ou quando já existir nome empresarial idêntico ou semelhante, designação mais precisa de sua pessoa ou do gênero de sua atividade.

• Firma:

A firma é o nome utilizado pela sociedade em nome coletivo, sociedade em comandita simples, sociedade em comandita por ações, sociedade limitada, sociedade limitada unipessoal e pela empresa individual de responsabilidade limitada, como segue:

a) da sociedade em nome coletivo - se não individualizar todos os sócios, deve conter o nome de, pelo menos,

um deles acrescido do aditivo “e companhia”, por extenso ou abreviado “& Cia.”;

b) da sociedade em comandita simples - deve conter o nome de, pelo menos, um dos sócios comanditados, com o aditivo “e companhia”, por extenso ou abreviado “& Cia.”;

c) da sociedade em comandita por ações - só pode conter o nome de um ou mais sócios diretores ou gerentes, com o aditivo “e companhia”, por extenso ou abreviado, acrescido da expressão “comandita por ações”, por extenso ou abreviado;

d) da sociedade limitada - se não individualizar todos os sócios, deve conter o nome de, pelo menos, um deles, acrescido do aditivo “e companhia” ou “& Cia.” e da palavra “limitada” ou “Ltda.” por extenso ou abreviados;

e) da sociedade limitada unipessoal - deve conter o nome civil do sócio

único, acrescido da palavra “limitada”, por extenso ou abreviado “Ltda.”; e,

f) da empresa individual de responsabilidade limitada - deve conter o nome civil do titular, acrescido da palavra “Eireli”.

• **Denominação:**

Já denominação é formada com palavras de uso comum ou vulgar na língua nacional ou estrangeira e/ou com expressões de fantasia, com a indicação do objeto da sociedade, utilizado pela sociedade limitada, sociedade anônima, sociedade em comandita por ações e empresa individual de responsabilidade limitada, observando-se que:

a) na sociedade limitada - a denominação deve ser seguida da palavra “limitada” por extenso ou abreviada “Ltda.”;

b) na sociedade anônima - a denominação deve ser acompanhada da expressão “companhia” ou “sociedade anônima”, por extenso ou abreviado “Cia.” ou S/A.

c) na sociedade em comandita por ações - a denominação deve ser seguida da expressão “em comandita por ações”, por extenso ou abreviado;

d) na empresa individual de responsabilidade limitada - deverá ser seguida da expressão “Eireli”.

Na formação dos nomes empresariais das sociedades de propósito específico deve ser agregada a sigla SPE, observados os demais critérios de formação do nome do tipo jurídico escolhido, observado o seguinte:

a) se adotar o tipo sociedade limitada - a sigla SPE deve vir antes da expressão “Ltda.”;

b) se adotar o tipo sociedade anônima - a sigla SPE deve vir antes da expressão “S/A.”;

c) se adotar o tipo empresa individual de responsabilidade limitada - a sigla SPE deve vir antes da expressão “Eireli.”;

O nome empresarial da ESC, de que trata a [Lei Complementar nº 167, de 2019](#), deve conter a expressão “Empresa Simples de Crédito”, observado os demais critérios de formação do nome do tipo jurídico escolhido, além do seguinte:

a) se do tipo empresário individual - a expressão “Empresa Simples de Crédito” deverá vir ao final da firma;

b) se do tipo Eireli - a expressão “Empresa Simples de Crédito” deverá vir antes da expressão “Eireli”;

c) se do tipo sociedade limitada - a expressão “Empresa Simples de Crédito” deve vir antes da expressão “Ltda.”.

A sociedade cooperativa deve funcionar sob a denominação integrada pelo vocábulo “cooperativa”.

A sociedade em conta de participação não pode ter firma ou denominação.

Utilização da expressão “grupo”

A expressão “grupo” é de uso exclusivo dos grupos de sociedade organizados, mediante convenção, na forma da [Lei nº 6.404, de 1976](#), Lei das S/A. Após o arquivamento da convenção do grupo, a sociedade controladora, ou de comando, e as filiadas devem acrescentar aos seus nomes a designação do grupo ([artigo 19, da IN DREI nº 81/2020](#)).

Nomes vedados a registro

É vedado o registro do nome empresarial:

a) idêntico ou semelhante a outro já registrado na mesma Junta Comercial;

b) que contiver palavras ou

expressões que sejam atentatórias à moral e aos bons costumes;

c) que inclua ou reproduza, em sua composição, siglas ou denominações de órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta ou de organismos internacionais, exceto quando for razoável presumir-se que, pelos demais termos contidos no nome, não causará confusão ou dúvida;

d) com palavras ou expressões que denotem atividade não prevista no objeto; ou,

e) que traga designação de porte ao seu final ([artigo 22, da IN DREI nº 81/2020](#)).

Além desses requisitos legais, nenhum outro será objeto de análise para efeitos de registro, sendo o seu cumprimento de inteira responsabilidade do empresário.

Proteção ao nome empresarial

A proteção ao nome empresarial decorre, automaticamente, do ato de registro e circunscreve-se à Unidade da Federação da jurisdição da Junta Comercial que o tiver procedido. No entanto, a proteção ao nome empresarial na jurisdição de outra Junta Comercial decorre, automaticamente, da abertura de filial nela registrada ou do arquivamento de pedido específico, instruído com certidão expedida pela Junta Comercial da sede da empresa interessada ([artigo 25, da IN DREI nº 81/2020](#)).

Arquivado o pedido de proteção ao nome empresarial, deverá ser expedida comunicação do fato à Junta Comercial da Unidade da Federação onde estiver localizada a sede do empresário individual, da EIRELI, da sociedade empresária ou da cooperativa.

Ocorrendo o arquivamento de alteração de nome empresarial na Junta Comercial da sede do empre-

sário individual, da EIRELI, da sociedade empresária ou da cooperativa, cabe ao interessado promover, nas Juntas Comerciais das outras Unidades da Federação em que haja proteção do nome empresarial arquivada, a modificação da proteção existente mediante pedido específico, instruído com certidão expedida pela Junta Comercial da sede ou outro documento que comprove a alteração do nome empresarial.

No caso de transferência de sede de empresário individual, EIRELI, sociedade empresária ou cooperativa com sede em outra Unidade da Federação, havendo identidade ou semelhança entre nomes empresariais, a Junta Comercial não procederá ao arquivamento do ato, salvo se o interessado arquivar na Junta Comercial da Unidade da Federação de destino, concomitantemente, ato de modificação de seu nome empresarial (artigo 26, da IN DREI nº 81/2020).

Critérios para verificação da existência de identidade ou semelhança

Observado o princípio da novidade, não poderão coexistir, na mesma unidade federativa, dois nomes empresariais idênticos ou semelhantes (artigo 23, da IN DREI nº 81/2020). Considera-se ‘idêntico’ o nome empresarial que tenha

exatamente a mesma composição daquele anteriormente registrado na mesma Junta Comercial e ‘semelhante’ o nome empresarial que tenha distinção em relação a apenas algum ou alguns caracteres, mas que não resulte em diferença significativa quanto à grafia ou à pronúncia.

Os critérios para análise de identidade e semelhança entre firmas ou denominações serão aferidos considerando-se os nomes empresariais por inteiro, desconsiderando-se apenas as expressões relativas ao tipo jurídico adotado. Haverá identidade se os nomes forem homógrafos e semelhança se forem homófonos. Se o nome empresarial for idêntico ou semelhante a outro já registrado, este deverá ser modificado ou acrescido de designação que o distinga.

Não cabe às Juntas Comerciais verificar a existência ou não de colidência entre nome empresarial e marca registrada ou entre nome empresarial e denominações registradas em outros órgãos de registro (artigo 24, da IN DREI nº 81/2020).

Empresas em liquidação

Ao final dos nomes do empresário individual, da EIRELI, da sociedade empresária e da cooperativa que estiverem em processo de liquidação, após a anotação no Registro de Empresas, deverá se aditado o termo “em liquidação” (artigo 20, da IN DREI nº 81/2020).

Empresas em recuperação judicial

Nos casos de recuperação judicial, após a anotação no Registro de Empresas, o empresário individual, a EIRELI e a sociedade empresária deverão acrescentar após o seu nome empresarial a expressão “em recuperação judicial”, que será excluída após a comunicação judicial sobre a sua recuperação (artigo 21, da IN DREI nº 81/2020).

DATA	OBRIGAÇÃO	FATO GERADOR	DOCUMENTO	CÓDIGO / OBSERVAÇÕES
05 SEGUNDA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	3º Decêndio. Setembro/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	3º Decêndio. Setembro/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, “b”.
06 TERÇA	Pagamento dos Salários	Setembro/2020	Recibo	Verificar se a Convenção ou Acordo Coletivo dispõe de outra data de vencimento para a categoria.
07 QUARTA	Pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Setembro/2020	GFIP / SEFIP	Aplicativo Conectividade Social – meio eletrônico
	Pagamento FGTS de março, abril e maio/20, forma parcelada	4ª/06 parcela	GFIP / SEFIP	MP 927/20, arts 19 e 20 - Circular Caixa 897/20.
	Pagamento do SIMPLES Doméstico	Setembro/2020	DAE	
	Pagamento do Salário do Empregado Doméstico	Setembro/2020	Recibo	Lei complementar 150/15 Art. 35
	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)	Setembro/2020	Cadastro	Empresas grupo 4, 5 e 6 - Port SEPRT 1127 e 1195/19
09 SEXTA	Enviar cópia da GPS aos sindicatos da categoria profissional mais numerosa	Setembro/2020	GPS/INSS	
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/2020	DARF 1020	Cigarros 2402.20.00 Art. 4º Lei 11933/09
	Entrega do Comprovante de Juros s/ Capital Próprio - PJ	Setembro/2020	Formulário	IN SRF 041/98, Art. 2º II
15 QUINTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	1º Decêndio. Outubro/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	1º Decêndio. Outubro/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, “b”.
	Entrega da EFD - Contribuições	Agosto/2020	Declaração	IN RFB 1252/12, art. 7º
	Pagamento da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE)	Setembro/2020	DARF 8741	Remessa ao exterior
			DARF 9331	Combustíveis
	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	2ª Quinzena. Setembro/2020	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Entrega da EFD-Reinf	Setembro/2020	Declaração	IN RFB 1634/16 e 1701/17.
	Entrega da DCTFWeb	Setembro/2020	Declaração	IN RFB 1787/18
	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2020	GPS	Contribuintes individuais e facultativos, Segurado especial
20 TERÇA	Pagamento da Previdência Social (INSS)	Setembro/2020	GPS/INSS	
	Pagamento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	Setembro/2020	DARF	Art. 70, I, “d”, Lei 11196/05, alterada p/ Lei 11.933/09
	Pagamento da COFINS/PIS-PASEP - Ent.Financeiras e Equiparadas	Setembro/2020	DARF 7897/4574	
	Pagamento da CSL/COFINS/PIS - Retenção na fonte	Setembro/2020	DARF 5952	Lei 10833/03 alterada p/ Lei 13137/15
	EFD – DF (contribuintes do IPI)	Setembro/2020	Sped	IN RFB 1685/17, art.12.
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL / MEI	Setembro/2020	DAS	Resolução CGSN 140/18, art. 40.
	Pagamento do SIMPLES NACIONAL / MEI	Março/2020	DAS	Resolução CGSN 154/20, art. 1º, I, “a”.
	Pagamento do IRPJ/CSL/PIS e COFINS - Inc. Imobiliárias RET	Setembro/2020	DARF 4095	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB 1435/13
	Pagamento IRPJ/CSL/PIS e Cofins Inc. Imobiliárias - RET - PMCMV	Setembro/2020	DARF 4095/1068	Lei 10931/04, Art. 5º e IN RFB1435/13
	Informe de Rendimentos Financeiros - PJ	3º Trimestre/ 2020	Informe	IN RFB 1235/12

22 QUINTA	Entrega da DCTF – Mensal	Agosto/2020	Declaração	IN RFB 1599/15, ART. 5º.
23 SEXTA	Pagamento do IOF - Imposto sobre Operações Financeiras	2º Decêndio. Outubro/2020	DARF	
	Pagamento do IRRF - Juros Cap.Próprio e Aplic.Finac., Prêmios e Multa Resc Contratos	2º Decêndio. Outubro/2020	DARF	Lei 11196/05, art. 70, I, “b”.
	Pagamento do PIS/PASEP - COFINS	Setembro/2020	DARF	Lei nº 11.933/09, art. 1º.
	Pagamento do PIS/PASEP – COFINS	Abril/2020	DARF	Lei nº 11.933/09, art. 1º.; e, Portaria ME nº 139/2020.
	Pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)	Setembro/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 SEXTA	Pagamento da COFINS e PIS - Retenção na Fonte - Auto Peças	1ª Quinzena. Outubro/2020	DARF	Lei 10485/02 alterada p/ Lei 11196/05
	Pagamento do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF)	Setembro/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	Setembro/2020	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ/CSL - Apuração Trimestral - 1ª Quota	3º Trimestre /2020	DARF	Lei 9430/96, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - SIMPLES NACIONAL Ganho Cap Alienação Ativos	Setembro/2020	DARF 0507	IN RFB 608/06, Art. 5º
	Pagamento do IRPJ - Renda variável	Setembro/2020	DARF	RIR/2018, art. 923.
	Pagamento do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF)	Setembro/2020	DARF 2927	Operações com contratos de derivativos financeiros
	Pagamento 5ª quota IRPF apurado na Dec Ajuste Anual	Ano-2019-Exerc-2020	DARF 0211	Acrescida de Juros de 1%
	Pagamento da Contribuição Sindical - Empregados	Setembro/2020	GRCSU	Contribuição Facultativa, art. 545 da CLT.
	Entrega da Declaração Operações Imobiliárias (DOI)	Setembro/2020	Declaração	IN RFB 1112/10, art. 4º
	Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME)	Setembro/2020	Declaração	IN RFB nº 1761/2017, art. 1º, 4º e 5º.
	Operações com Criptoativos	Setembro/2020	Informações	IN RFB 1888/19, art. 6º a 8º
	Pagamento da 2ª parcela ou quota única do ITR	Ano-2019-Exerc-2020	Darf	IN RFB 1967/20
	e-Financeira	1º Semestre /2020	Declaração	IN RFB 1571/15, art. 4º e 10, II.

! 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: 21/09/2020