Informativo
Contábil

TRB Alves
CONSULTORIA EMPRESARIAL

contate-nos

11 95200-7519
contato@trbconsultoria.com.br
www.trbcontabil.com.br
@trbcontabilidade
@trbcontabil

Rua Amadeu Narciso Pieroni, 57, Jd. Leonor Mendes Barros, 02346-040, São Paulo/SP

OUTUBRO 2026



INDICADORES DE LIQUIDEZ

Como avaliar a capacidade financeira da empresa

A análise da liquidez é uma ferramenta importante para acompanhar a situação financeira de uma empresa. Por meio de diferentes indicadores, é possível verificar se o negócio possui recursos suficientes para cumprir seus compromissos, principalmente aqueles que vencem no curto prazo.

Cada índice considera determinados tipos de ativos e obrigações. Por isso, observar mais de um indicador pode proporcionar uma visão mais completa da capacidade de pagamento da empresa.

LIQUIDEZ CORRENTE (ATIVO CIRCULANTE/PASSIVO CIRCULANTE):

A liquidez corrente relaciona o ativo circulante com o passivo circulante. É um dos indicadores mais utilizados para avaliar a capacidade de pagamento das obrigações de curto prazo.

Esse índice considera, entre outros elementos, recursos como:

- Dinheiro disponível;
- Contas a receber;
- Estoques;
- Outros ativos que podem ser realizados no curto prazo.

O QUE O INDICADOR DEMONSTRA?

Ele mostra quanto a empresa possui em ativo circulante para cada R$ 1,00 de dívida de curto prazo.

É um indicador bastante útil para uma avaliação geral da situação financeira.

LIQUIDEZ SECA (ATIVO CIRCULANTE – ESTOQUES/PASSIVO CIRCULANTE):

A liquidez seca segue uma lógica semelhante à corrente, mas faz uma alteração importante: retira os estoques do cálculo.

ACOMPANHAR OS INDICADORES DE LIQUIDEZ AJUDA A EMPRESA A ENTENDER MELHOR SUA CAPACIDADE FINANCEIRA E TOMAR DECISÕES COM MAIOR SEGURANÇA

Essa diferença permite analisar a capacidade de pagamento sem depender da venda das mercadorias armazenadas.

Entre suas características, destacam-se:

- Considera os ativos circulantes, exceto os estoques;
- Oferece uma avaliação mais conservadora da liquidez;
- É especialmente interessante para empresas que mantêm grandes volumes de estoque.

Assim, o indicador ajuda a identificar quanto a empresa conseguiria utilizar de seus recursos mais líquidos para cada R$ 1,00 de obrigação de curto prazo.

LIQUIDEZ IMEDIATA (DISPONIBILIDADES/PASSIVO CIRCULANTE):

A liquidez imediata apresenta uma análise ainda mais restritiva. Nesse caso, são considerados somente os recursos que estão disponíveis de forma imediata, como dinheiro em caixa, depósitos bancários e aplicações com alta liquidez.

Esse indicador permite verificar:

- Quanto a empresa possui disponível naquele momento;
- Sua capacidade de quitar compromissos de curto prazo imediatamente;
- O nível de recursos financeiros que pode ser utilizado sem depender da venda de estoques ou do recebimento de valores de clientes.

Por ser mais conservador, esse índice oferece uma visão bastante específica da disponibilidade financeira do negócio.

LIQUIDEZ GERAL (ATIVO CIRCULANTE + REALIZÁVEL A LONGO PRAZO/PASSIVO CIRCULANTE + PASSIVO NÃO CIRCULANTE):

Já a liquidez geral amplia a análise para além do curto prazo. O cálculo considera o ativo circulante e os valores realizáveis no longo prazo, comparando-os com as obrigações de curto e longo prazo.

Com isso, o indicador permite observar:

- A capacidade de pagamento considerando diferentes períodos;
- O equilíbrio entre os recursos disponíveis e as dívidas totais;
- A situação

continua pág. 02

P. 02
ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR: COMO AS PENALIDADES DEVEM SER APLICADAS?

P. 02
NOTA FISCAL NEGADA? VEJA O DETALHE NO CNPJ DO CLIENTE QUE PARALISA SUA EMPRESA

P. 03
O QUE DE FATO É UMA EMPRESA FAMILIAR?

P. 04
O CAPITAL DE GIRO QUE NINGUÉM CONTABILIZOU

financeira da empresa em uma perspectiva mais abrangente.

Na prática, é uma ferramenta útil para avaliar a capacidade de honrar compromissos financeiros tanto no presente quanto no longo prazo.

POR QUE ACOMPANHAR MAIS DE UM INDICADOR?

Nenhum índice, isoladamente, consegue explicar toda a situação financeira de uma empresa. Cada indicador utiliza uma perspectiva diferente e, por isso, pode revelar aspectos que os demais não mostram.

De forma resumida:

- **LIQUIDEZ CORRENTE:** apresenta uma visão geral dos recursos de curto prazo;
- **LIQUIDEZ SECA:** verifica a capacidade de pagamento sem considerar os estoques;
- **LIQUIDEZ IMEDIATA:** concentra-se nos recursos disponíveis de imediato;
- **LIQUIDEZ GERAL:** amplia a avaliação para compromissos de curto e longo prazo.

CONCLUSÃO:

Acompanhar os indicadores de liquidez ajuda a empresa a entender melhor sua capacidade financeira e a tomar decisões com maior segurança. A análise conjunta desses índices permite identificar possíveis dificuldades de caixa, avaliar o equilíbrio entre ativos e obrigações e acompanhar a evolução da saúde financeira do negócio.

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR: COMO AS PENALIDADES DEVEM SER APLICADAS!

Toda empresa precisa estabelecer regras de convivência e de conduta para garantir um ambiente de trabalho organizado e produtivo. Quando essas normas deixam de ser observadas, o empregador pode adotar medidas disciplinares para corrigir comportamentos inadequados e preservar a disciplina interna.

Entretanto, a aplicação dessas penalidades deve ocorrer de forma equilibrada, respeitando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, evitando excessos que possam resultar em questionamentos na Justiça do Trabalho.

O QUE É A ADVERTÊNCIA?

A advertência representa o primeiro alerta ao empregado diante de uma conduta incompatível com as normas da empresa. Seu principal objetivo é informar que houve uma infração e permitir que o trabalhador corrija seu comportamento antes da adoção de medidas mais severas.

Embora possa ser aplicada verbalmente, é recomendável que seja formalizada por escrito, pois isso facilita a comprovação da medida caso haja necessidade futura.

Entre as situações que podem motivar uma advertência estão:

- Atrasos frequentes;
- Descumprimento de normas internas;
- Desatenção às orientações da empresa;
- Outras faltas consideradas leves.

Em casos de reincidência, a empresa poderá aplicar sanções mais rigorosas.

QUANDO CABE A SUSPENSÃO DISCIPLINAR?

A suspensão disciplinar é uma penalidade mais grave e normalmente é utilizada quando o empregado volta a cometer a mesma infração ou pratica uma conduta que justifique uma punição mais severa.

DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO:

- O empregado não presta serviços;
- Não recebe remuneração pelos dias afastados;
- Pode haver reflexos em direitos trabalhistas, conforme a legislação.

Não existe uma quantidade mínima de advertências prevista em lei antes da suspensão. Essa definição pode depender das normas internas da empresa ou dos instrumentos coletivos aplicáveis.

JUSTA CAUSA: A PENALIDADE MAIS SEVERA!



Quando a falta praticada é suficientemente grave, ou quando há repetição de comportamentos inadequados após outras punições, poderá ocorrer a rescisão do contrato por justa causa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relaciona diversas hipóteses que podem justificar essa modalidade de desligamento, entre elas:

- Atos de improbidade;
- Indisciplina ou insubordinação;
- Abandono de emprego;
- Embriaguez em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Agressões físicas ou ofensas graves;
- Outras situações previstas no artigo 482 da CLT.

Mesmo diante dessas hipóteses, é recomendável que cada caso seja analisado cuidadosamente para verificar se a medida é realmente adequada.

ADVERTÊNCIAS E SUSPENSÕES, QUANDO APLICADAS DE MANEIRA ADEQUADA, FAVORECEM A MANUTENÇÃO DE UM AMBIENTE PROFISSIONAL ORGANIZADO, RESPEITOSO E JURIDICAMENTE SEGURO

CUIDADOS NA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES:

Para que a punição seja considerada válida, alguns requisitos devem ser observados:

- **IMEDIATIDADE:** a penalidade deve ser aplicada logo após a empresa tomar conhecimento da infração.
- **PROPORCIONALIDADE:** a sanção deve ser compatível com a gravidade da conduta.
- **UNICIDADE DA PENA:** uma mesma falta não pode gerar duas punições diferentes.

O descumprimento desses critérios pode comprometer a validade da penalidade.

REFLEXOS NOS DIREITOS DO EMPREGADO:

A advertência, por si só, não gera prejuízos diretos aos direitos como férias e décimo terceiro salário.

Já a suspensão disciplinar pode produzir consequências, entre elas:

- Desconto da remuneração correspondente aos dias de afastamento;
- Possível redução do décimo terceiro salário quando o período atingir os limites previstos na legislação;
- Impacto na apuração das férias, conforme a quantidade de faltas consideradas.

LIMITE DA SUSPENSÃO:

A legislação estabelece que a suspensão disciplinar não pode ultrapassar 30 dias consecutivos. Caso esse limite seja excedido, a situação poderá caracterizar rescisão injusta do contrato de trabalho.

Por isso, a duração da penalidade deve ser definida com cautela e de acordo com a gravidade da infração.

RECUSA EM ASSINAR A PENALIDADE:

O empregado pode se recusar a assinar a advertência ou a suspensão. Nessa hipótese, a empresa poderá registrar a recusa, preferencialmente na presença de testemunhas, garantindo a comprovação de que o trabalhador foi cientificado da medida.

ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO:

As decisões judiciais demonstram que os tribunais costumam analisar diversos fatores antes de validar uma punição disciplinar, como:

- Existência de advertências anteriores;
- Gravidade da conduta;
- Proporcionalidade da penalidade;
- Aplicação imediata da sanção;
- Respeito à gradação das medidas disciplinares.

Esses critérios contribuem para avaliar se a empresa exerceu corretamente seu poder disciplinar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Advertências e suspensões são instrumentos importantes para manter a disciplina nas relações de trabalho, mas seu uso exige responsabilidade. A adoção de penalidades deve observar os princípios previstos na legislação trabalhista, garantindo equilíbrio entre o poder do empregador e a proteção dos direitos do empregado.

Quando aplicadas de maneira adequada, essas medidas favorecem a manutenção de um ambiente profissional organizado, respeitoso e juridicamente seguro.

NOTA FISCAL NEGADA? VEJA O DETALHE NO CNPJ DO CLIENTE QUE PARALISA SUA EMPRESA

A emissão da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) exige máxima atenção do setor fiscal, especialmente no que diz respeito ao cadastro do parceiro comercial.

Emitir um documento com divergências de dados provoca uma série de gargalos operacionais: retenção da emissão, retrabalho para as equipes e o risco de penalidades aplicadas pelos órgãos fiscalizadores.

Com o avanço e a modernização do ecossistema do SPED e a transição para a nova tributação sobre consumo, o saneamento preventivo de cadastros consolidou-se como uma prática indispensável de compliance fiscal.

As Secretarias da Fazenda estaduais, a Receita Federal e os fiscos municipais atuam de forma totalmente integrada e automatizada, identificando inconsistências cadastrais e fiscais em tempo real.

SAIBA COMO UMA SIMPLES ROTINA DE VERIFICAÇÃO CADASTRAL PREVINE O TRAVAMENTO DE NOTAS E GARANTE O COMPLIANCE DA SUA EMPRESA

QUAIS INFORMAÇÕES CHECAR ANTES DE EMITIR O DOCUMENTO FISCAL?

Antes de faturar a operação, a empresa fornecedora deve consultar a situação do CNPJ do cliente. Essa verificação pode ser feita em bases oficiais como o Cadastro Centralizado de



Contribuinte (CCC) ou nas plataformas estaduais.

Por meio dessa checagem, é possível validar:

- Se a Inscrição Estadual (IE) está ativa e habilitada para realizar operações comerciais;
- Se o enquadramento fiscal do destinatário está atualizado nas bases do Fisco;
- Se o endereço e os dados cadastrais principais conferem com os registros oficiais.

Essa simples rotina previne a rejeição ou o bloqueio da nota fiscal no momento de sua transmissão.

ATUALIZAÇÃO PREVENTIVA EVITA O BLOQUEIO DA NOTA FISCAL

Quando a nota fiscal tem sua autorização negada pelo Fisco em razão de irregularidades (situação conhecida no ambiente fiscal como nota denegada ou bloqueada), o documento é registrado nos sistemas da SEFAZ, mas não possui validade jurídica nem pode acobertar o trânsito da mercadoria.

A negação ocorre quando o órgão fiscalizador identifica restrições graves na situação cadastral ou tributária do emitente ou do destinatário.

Nesses casos, o processo de faturamento fica paralisado, pois não é possível reaproveitar a numeração ou emitir um novo documento para aquela operação até que a pendência perante o Fisco seja totalmente regularizada.

Manter uma rotina de checagem prévia garante a continuidade das vendas, previne atrasos na entrega de produtos e evita transtornos com a fiscalização.

O CAPITAL DE GIRO QUE NINGUÉM CONTABILIZOU

Quem financia sua operação hoje provavelmente não é o seu banco. É o imposto que você ainda não recolheu e essa linha está sendo cortada. Toda empresa brasileira tem uma linha de crédito que nunca foi aprovada por ninguém.

Ela não aparece no cadastro, não tem contrato, não cobra juros e se renova sozinha todo mês: é o tempo entre receber do cliente e repassar o tributo ao Fisco.

Nesse intervalo, o dinheiro do governo está no seu caixa comprando insumo, pagando folha e girando estoque.

O QUE MUDA

O split payment proposto na Reforma Tributária desliga essa linha. O ponto que quase ninguém percebeu é que ele não muda quanto você paga de imposto: muda quando você paga.

O IMPACTO IMEDIATO NÃO SE DÁ NO BALANÇO FISCAL, MAS NO CAPITAL DE GIRO

Com a Reforma Tributária, a partir da liquidação financeira da venda (Pix, cartão, boleto), a fatia correspondente aos novos tributos é separada automaticamente e destinada ao Fisco. O que cai na sua conta é o valor líquido. E, para uma operação industrial, o tempo é tudo.

VEJA EM UMA CONTA SIMPLES

Uma metalúrgica emite nota de R$ 100 mil para um distribuidor, com um tributo de 25% embutido, a alíquota definitiva ainda não está fechada, então considere apenas para efeito de exemplo. Hoje, entram R$ 100 mil na conta e os R$ 25 mil de tributo só saem no vencimento do mês seguinte; entre uma coisa e outra, esse dinheiro trabalhou.

Depois da Reforma Tributária, entram R$ 75 mil, porque os R$ 25 mil foram separados no



instante da liquidação. Mesmo imposto, mesma margem contábil, caixa completamente diferente.

AGORA MULTIPLIQUE POR UM MÊS INTEIRO

Um distribuidor que fatura R$ 6 milhões e recolhe R$ 1,5 milhão de tributo opera hoje, sem saber, com uma linha rotativa de R$ 1,5 milhão a custo zero. Ele nunca chamou isso de crédito, chamou de “o caixa da empresa”.

A pergunta que o CFO vai ter de responder não é “quanto de imposto eu pago”, mas: de onde vem R$ 1,5 milhão de giro que eu tinha e não tenho mais? Torna-se evidente que a questão central não é fiscal, e sim de tesouraria.

A Reforma Tributária retira liquidez de dentro da cadeia, e a pergunta que importa é: por onde ela volta?

A resposta convencional é o balcão do banco: crédito genérico, precificado com um balanço de dois anos atrás, concedido por quem não enxerga nada da sua operação. Caro, lento e só chega justamente quando a empresa já está no aperto.

Existe outra resposta, e ela não está no banco. Está nos seus dados. Quem coordena uma cadeia (a indústria com seus distribuidores, o distribuidor com suas revendas, a rede com seus franqueados) já tem aquilo que o banco jamais terá: o dado da operação.

Volume, recorrência, sazonalidade, histórico de pagamento, saúde de cada elo. Você sabe antes do banco e sabe melhor. É esse ativo que transforma um ecossistema industrial em infraestrutura financeira.

INÍCIO DA VIGÊNCIA

A vigência das novas regras tributárias é gradual a partir de 2027, o que parece longe, mas não é. Adaptar sistema, renegociar prazo com fornecedor, revisar ciclo de estoque e estruturar uma resposta de crédito dentro da cadeia não são projetos de três meses.

Quem usar esta janela para medir quanto do próprio giro depende do prazo tributário atravessa a transição em vantagem. Já quem esperar a regra pegar vai descobrir o problema no dia em que ele já não tem conserto barato.

O split payment não muda quanto imposto sua empresa paga. Muda quem financia sua operação enquanto isso.

O QUE DE FATO É UMA EMPRESA FAMILIAR?

Quando você entende a empresa familiar, suas angústias diminuem e reduzirão ainda mais quando perceber que os acontecimentos que ocorrem na sua empresa são os mesmos de todas as organizações que envolvem famílias.

Dentro desse tema, não há consenso na conceituação de empresa familiar, já que há diversas e bem distintas visões dos vários autores que, a partir das premissas escolhidas, tentaram definir tal conceito. Assim sendo, é bastante difícil compreender a empresa familiar por um viés específico.

AS DECISÕES DEVEM SER TOMADAS DENTRO DA LÓGICA DA EMPRESA FAMILIAR, E NÃO O CONTRÁRIO

CONCEITO

Organização em que tanto a gestão administrativa quanto a propriedade são controladas, na sua maior parte, por uma ou mais famílias, e dois ou mais membros da família participam da força de trabalho, principalmente os integrantes da diretoria.

Esse conceito pode facilitar a operacionalização das pesquisas científicas, mas traz uma limitação devido ao fato de não expressar a influência que fatores comportamentais exercem nas relações entre a família e a empresa, além de não abordar a interferência do modelo de gestão organizacional na dimensão familiar.

O modelo que mais se adequa é o dos três círculos, que destaca as três dimensões dessas organizações familiares: família, empresa e propriedade. Tais dimensões devem estar bem separadas, mas é quase impossível que esta divisão ocorra por completo na prática.

O sucessor deve considerar que a lógica da empresa familiar não é a mesma das outras empresas. É comum encontrar pessoas que acreditam que os pais amam mais um dos irmãos do que a elas mesmas. Contudo, a prática e a experiência profissional mostram que os pais amam todos os filhos. O que acontece é que, caso um dos filhos tenha uma fragilidade emocional (por exemplo), é natural que receba mais atenção (e não mais amor).

Em uma lógica tradicional, o filho que tem menos atenção deveria ficar feliz por não ter esta fragilidade e não precisar de tanto acompanhamento. Na prática, não é isto o que acontece. Ou seja: quanto mais próximos os pais ficam do irmão mais frágil, aumenta o sentimento, nos demais, de que amam mais um do que o outro. Não parece lógico, mas é. Pode não ser verdade, mas é a percepção que o filho tem. E isso transparece na empresa familiar.



No ambiente profissional, o impacto do nosso trabalho depende muito de como ele é percebido. Se houver um desalinhamento sobre a sua competência, em vez de reagir com frustração ou confronto, o caminho mais eficaz é demonstrar o seu valor por meio de resultados práticos. Busque formas autênticas de tornar suas entregas visíveis, gerando impacto real para a equipe e para a empresa.

Quando você entende a empresa familiar, suas angústias diminuem e caem ainda mais quando percebe que os acontecimentos que ocorrem na sua empresa são os mesmos de todas as organizações que envolvem famílias. Você deve compreender que as suas decisões devem ser tomadas dentro da lógica da empresa familiar, e não o contrário.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — OUTUBRO / 2026

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
				1	2	3 ◐
4	5	6	7	8	9	10 ●
11	12	13	14	15	16	17
18 ◑	19	20	21	22	23	24
25	26 ○	27	28	29	30	31

Feriados: 12 - Nossa Senhora Aparecida

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
06/10	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	09/2026
09/10	IPI - 2402.20.00	09/2026
15/10	SPED (EFD-Contribuições)	08/2026
15/10	EFD REINF	09/2026
15/10	ESOCIAL	09/2026
15/10	GPS (Facultativos, etc...)	09/2026
20/10	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	09/2026
20/10	DAE - MEI	09/2026
20/10	FGTS (Pagamento via PIX)	09/2026
20/10	IRRF (Empregados)	09/2026
20/10	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	09/2026
20/10	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	09/2026
20/10	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	09/2026
20/10	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	09/2026
20/10	SIMPLES NACIONAL	09/2026
23/10	IPI (Mensal)	09/2026
23/10	PIS	09/2026
23/10	COFINS	09/2026
30/10	DCTF WEB (MIT)	09/2026
30/10	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	09/2026
30/10	IR (Carne Leão)	09/2026
30/10	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
30/10	CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

PERÍODO DE 01/01/2026 ATÉ 31/12/2026

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.428,80	Isento	Isento
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 908,73
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59

Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 607,20

TABELA DE REDUÇÃO MENSAL A PARTIR DE 01/01/2026

Rendimentos tributáveis	Redução do imposto
Até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 _ de modo que o imposto devido seja zero
De R$ 5.000,01 até R$ 7.350,00	R$ 978,62 - (0,133145 x rendimentos tributáveis sujeitos à incidência mensal) de modo que a redução do imposto seja decrescente linearmente até zerar para rendimentos a partir de R$ 7.350,00

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
Acima R$ 3.703,99	O valor da parcela será de R$ 2.518,65 invariavelmente.

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO	VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
Até 1.621,00	7,5%	0,00	4.354,28 até 8.475,55	14%	198,49
1.621,01 até 2.902,84	9%	24,32	Valor limite de contribuição R$ 988,09		
2.902,85 até 4.354,27	12%	111,40			

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Editora. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: InforGrafic | Fonte 02: InforGrafic | Fonte 03: Jornal Contábil | Fonte 04: Administradores | Fonte 05: Monitor Mercantil | **Edição: 082**

PUBLICAÇÃO MENSAL: TRB ALVES CONSULTORIA
CRC 1SP297897. Tiragem: 5 exemplares - Cod. 000357

TRB Alves
CONSULTORIA EMPRESARIAL