

AXIS VERTENTES

Ano III · Edição IV
JUNHO / 2020



*A identidade da educação católica
e a relação professor/aluno*

*Governança Institucional
e o futuro das congregações*

*Ações assistenciais e o Patrimônio
a serviço da Igreja*

ESPERAMOS POR VOCÊ!

Presente junto às **entidades eclesíásticas por 20 anos**, o **AXIS INSTITUTO** tem desenvolvido inúmeros trabalhos nas áreas de **Educação, Saúde, Assistência e Promoção Social**, com ética e compromisso com a **Vida Religiosa Consagrada**.

Nossos encontros técnicos são pautados pela **retidão, competência, seriedade** e por sua **partilha**.

Acompanhe nossos eventos e participe!



SOMOS AXIS:



(31) 3284-6480



www.axisinstituto.com.br



facebook.com/axisinstituto



grupoaxisinstituto

Editorial

Vivemos uma situação atípica. Nosso cotidiano foi afetado pela pandemia (COVID-19). A proporção desta angústia está ligada ao quanto nos aproximamos das vítimas. Certamente aqueles que nem mesmo puderam se despedir do seu pai, mãe, irmão, irmã, cônjuge, ou, simplesmente, amigo ou amiga, testemunham o quanto ela é avassaladora. Os demais, mesmo que compartilhem por compaixão deste sentimento, não conseguem estar no lugar daqueles que sofrem a perda do ente querido. Eis a oportunidade: não podemos continuar como estávamos. Precisamos discernir quanto a novas formas de pensar e agir que nos ajudem, de um modo mais profundo, a rediscutir e redistribuir o valor atribuído às coisas e, especialmente, aos sentimentos.

Neste cenário doloroso, mas, de fé e esperança, a presente e primeira edição digital da Revista Vertentes aborda, em seus artigos, algumas das áreas de atuação do Grupo Axis que visam, dentre outros, o desenvolvimento consistente das entidades com as quais atuamos e asseveram, convictamente, que a governança, a gestão, os bens e as instituições devem, sim, estar a serviço da vida.

No pensamento estratégico, um dos artigos analisa, com objetividade, exatamente a necessidade de sistemas e métodos de administração que visam ajudar as Congregações e suas entidades confessionais a sobreviverem e a crescerem, em um ambiente de negócios altamente competitivo. Na trilha desta abordagem, e também de base estratégica, está o artigo que trata das “Ações Assistenciais e o Patrimônio a serviço da Igreja”, com ênfase na importância do exercício refletido e alinhado destas ações sem, no entanto, distanciar-se de seus princípios evangélicos institucionais e sem colocar em risco um patrimônio que, vale ressaltar, é da Igreja. Perpassa os artigos citados a preocupação com o futuro dos membros dos entes eclesiais e seus respectivos sustentos, sendo estes enfatizados no artigo: “Previdência Privada exclusiva para Clérigos e Religiosos no Brasil, uma opção a ser considerada”.

Na área de finanças, a abordagem que trata do Planejamento Orçamentário destaca a importância deste como instrumento de agrupamento dos interesses coletivos, algumas das metodologias aplicáveis e suas fases primordiais de planejamento, execução e controle. Na Gestão Escolar, especial análise é dada à relação professor aluno, à luz das orientações da Igreja, onde o educando é provocado a experimentar o impacto social daquilo que aprende favorecendo, assim, a descoberta da relação entre a escola e a vida, e o desenvolvimento do sentido de responsabilidade e de cidadania ativa. Num contexto resultante da internacionalização das atividades e relações do Grupo Axis, temos duas abordagens de articulistas convidadas internacionais. Um dos artigos, trata da “Importância do Diálogo Inter-religioso para a paz no mundo”, relatando alguns achados do seminário de formadoras (religiosas), realizado pela União Internacional das Superiores Gerais (UISG). O outro traz uma leitura de um ano que muito prometia para a cultura europeia, mas que esbarrou na imprevista epidemia global, procurando descrever o quanto esta crise sanitária nos fez, de alguma forma, todos iguais e, ainda, pensarmos: *“Estamos assistindo ao fim de uma era. Como será a próxima?”*

Eis, portanto, que através dos diversos artigos ousamos refletir e, também, provocar o discernimento dos leitores e leitoras, lembrando-nos sempre, como bem frisou no dia de Pentecostes (31/05/2020) o Papa Francisco, que devemos *“Cuidar das pessoas, que são mais importantes do que a economia. Nós, pessoas, somos o templo do Espírito Santo; a economia, não.”*

Boa leitura!



PREVIDÊNCIA PRIVADA EXCLUSIVA PARA CLÉRIGOS E RELIGIOSOS NO BRASIL: UMA OPÇÃO A SER CONSIDERADA.

Por Namilton Coelho, Me*



Considerando que o sistema público de concessão de aposentadoria no Brasil tem se mostrado insuficiente para garantir uma aposentadoria que mantenha o poder de compra das pessoas, comparativamente ao nível socioeconômico vivenciado pelas mesmas antes de se aposentarem, a previdência privada (ou previdência complementar) tem sido um importante instrumento no planejamento financeiro. Esse instrumento é utilizado pelas pessoas que estão em idade contributiva, entendendo-se como tal aquelas que se encontram inseridas em atividades laborais e que buscam produzir fundos financeiros capazes de propiciar uma aposentadoria com menores transtornos em termos de renda e qualidade de vida. Além de ser uma opção interessante para os clérigos, é importante ressaltar que, no caso dos religiosos, de acordo com o Cân. 573 e em consonância com os votos evangélicos de pobreza, castidade e obediência, tudo que possuem pertencem, na verdade, à Comunidade e ao Instituto ao qual estão vinculados. Portanto, essa aposentadoria privada também ajudará no sustento de todos os religiosos da respectiva Comunidade e não somente daquele beneficiário.

* Mestre em Administração, Pós-Graduado em Auditoria Externa, Consultor do Axis Instituto.



A Previdência Social no Brasil

De acordo com Cazassa (2002), as reformas na previdência social, que acabam por delinear mais limitações para a obtenção de benefícios, com tetos cada vez menores, fazem com que a previdência complementar passe a ser considerada como uma necessidade básica. Essa necessidade se dá pela perda do valor real dos benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mediante os hábitos de consumo das famílias que tendem a não serem cobertos financeiramente somente pela aposentadoria pública. Nesse sentido, há a necessidade de uma reflexão sobre como planejar essa poupança preventiva (previdência complementar).

A mais recente alteração no sistema de concessão de aposentadorias no Brasil, promulgada por meio da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019, que estabeleceu, dentre outros parâmetros, novos critérios de idade e tempo de contribuição para a obtenção da aposentadoria, dá uma dimensão de que tal sistema ainda requererá mudanças num futuro não muito distante.

Outro dado que ajuda a entender porque o atual sistema de previdência pública tende a arcar com um valor de aposentadoria cada vez menor é o comportamento demográfico da massa da população brasileira. O regime financeiro da previdência pública do Brasil é o de repartição, ou seja, um grupo de pessoas na ativa contribui para o pagamento daquelas que já estão aposentadas. Daí, passa a ser relevante a questão relacionada com a mudança na composição demográfica do Brasil e a taxa de fecundidade, que em 2007 chegou a 1,95, ficando abaixo do nível de reposição da população que é de 2,1 filhos por mulher (PNAD-IBGE, 2007). Em estudo divulgado pela OCDE (2019)², a taxa total de fecundidade está abaixo desse nível estimado de reposição em 34 dos 36 países da OCDE. As exceções são Israel com uma taxa de fertilidade total de 3,04 e México em 2,14. As taxas de fertilidade têm uma profunda implicação para os sistemas de pensão porque eles, juntamente com a expectativa de vida, são os condutores de mudanças substanciais nas estruturas demográficas.

2 - Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. Disponível em <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>, acesso em 08 mai. 2020

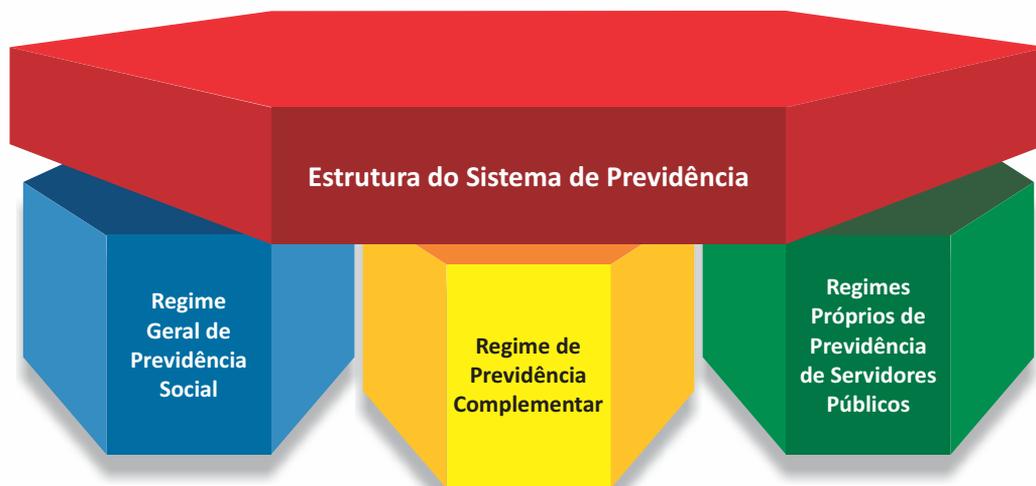
Dados indicam que o poder de compra da aposentadoria concedida pelo INSS tem apresentado uma expressiva perda, notadamente para aqueles aposentados que recebem mais de um salário mínimo (SM).

No período de jan/1997 a fev/2020, os reajustes das aposentadorias com valor igual a um salário mínimo totalizaram cerca de 833%, enquanto que, para os que receberam aposentadorias com valores maiores do que o salário mínimo, esse reajuste representou aproximadamente 299%. Isso quer dizer que a pessoa que recebia uma aposentadoria que representava cinco salários mínimos em jan/1997, passou a receber o equivalente a cerca de 2,14 salários mínimos em fev/2020. Nesse mesmo período, a variação acumulada da inflação medida pelo IGP-M foi de 463,94%, o que demonstra uma expressiva perda do poder de compra para aquelas pessoas que recebem valores de aposentadoria acima de um salário mínimo. Portanto, quem possui uma renda superior a um salário mínimo também é um público interessado no sistema de previdência privada, face a essa acentuada perda do poder aquisitivo dos seus proventos ao longo do tempo.

Assim, o planejamento da aposentadoria também leva em conta aspectos do ponto de vista financeiro de forma a melhorar as condições de vida nesse período

“pós-laboral”. A mudança na composição da sociedade brasileira, especialmente no que tange ao aumento da população idosa, com idade a partir dos 60 anos, desperta especial atenção para a qualidade de vida desses idosos, uma vez que os gastos, nessa idade, podem se mostrar representativos, levando uma pessoa a ter dificuldade financeira, na hipótese de não se ter uma aposentadoria (pública e privada) em patamares compatíveis com tais necessidades.

Ressalta-se que, no Brasil, a formação do sistema público de previdência social iniciou-se em 1933, com a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM). Daí, foram montados diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), que progressivamente suplantariam as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs). A partir de 1945, a instalação de estruturas de bem-estar social tornou-se uma dimensão importante do consenso keynesiano e dos formatos institucionais a ele associados (DELGADO, 2001).



Atualmente, a estrutura do sistema de previdência brasileiro é composta de três pilares:

Regime Geral de

Previdência Social (RGPS):

público, com filiação obrigatória para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); é operado pelo INSS, com regime financeiro de caixa.

Regime de

Previdência Complementar:

privado; natureza contratual; filiação facultativa; autônomo em relação ao RGPS e aos regimes próprios dos servidores públicos; regime financeiro de capitalização.

Regimes Próprios de

Previdência Servidores:

público; filiação obrigatória para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; geralmente sob o regime financeiro de caixa.

Início da Previdência Privada no Brasil

A previdência privada no Brasil tem seu início em 1904 com a fundação da Caixa Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil, precursora da atual Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI (AFONSO, 1996). As instituições criadas pela iniciativa privada, inspiradas no mecanismo da previdência social, vieram satisfazer os anseios de segurança que não poderiam ser atendidos por essa última, razão pela qual, no Brasil, foram inicialmente denominadas entidades de “previdência privada”. Atualmente a denominação usual é “previdência complementar”. A Lei nº 6.435/77 dividiu a previdência privada em dois campos: previdência complementar fechada (Decreto nº 81.240, de 20/01/1978) e previdência complementar aberta (Decreto nº 81.402, de 23/02/1978). Até o ano de 2001, a base legal da previdência complementar no Brasil era composta por esses três diplomas normativos. Atualmente, essas entidades são regidas pela Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001 (CARVALHO e MURGEL, 2007).

A distinção entre aberta e fechada está no fato de essa última ter a obrigatoriedade de vínculo empregatício entre o participante e a empresa patrocinadora do fundo ou de vínculo associativo entre o participante e a entidade de classe instituidora do fundo; no fato de que não pode possuir finalidade de lucro e na universalidade da oferta do plano de benefícios, que deve ser oferecido a todos os empregados, associados ou membros da patrocinadora.

No caso da previdência privada fechada, os planos são normatizados pela Resolução do Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC nº 16/2005, que

prevê a existência de três planos: 1) Benefício Definido (BD): os benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção; 2) Contribuição Definida (CD) os benefícios são programados, tendo seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante; 3) Contribuição Variável (CV): apresenta a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido.

Os planos oferecidos pela previdência aberta são normatizados pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), vinculada ao Ministério da Economia, sendo os mais conhecidos: Plano Gerador de Benefícios Livres (PGBL) e Vida Gerador de Benefícios Livres (VGBL). A diferença básica é que no VGBL não há previsão de dedução de até 12% da remuneração da pessoa física para efeitos de Imposto de Renda (IR), conforme previsto nos planos PGBL. Entretanto, por não serem isentas as contribuições para o VGBL durante o prazo de constituição das reservas financeiras, essa isenção do IR será concedida na fase de recebimento do benefício, excetuando-se os ganhos provenientes da aplicação financeira.

Estudo conduzido pela Associação Brasileira das Entidades de Previdência Privada (ABRAPP, 2007) indicam que os custos apresentados pelas entidades abertas são maiores do que os das entidades fechadas, em percentuais que podem variar entre 37% e 321% ao longo de 30 anos.



A maior desvantagem de se ter um plano administrado por uma entidade aberta é a questão desta visar ao lucro. Como a relação do participante com a entidade é de longo prazo na fase de constituição de reservas, a incidência de taxas de carregamento e administração sobre as contribuições e os valores aplicados gera um expressivo impacto nessas reservas. Parte da rentabilidade obtida é direcionada aos acionistas e não para os participantes dos planos.

Nessa perspectiva, um plano vinculado a uma entidade fechada pode apresentar resultados financeiros mais expressivos para o participante, opção essa sugerida neste artigo.

Tabela 1 – Comparativo Investimentos Fundos de Pensão

PAÍS	Investimentos Fundos Pensão, 2017 (US\$ trilhões)		PIB em 2018 (US\$ trilhões)		PIB Per capita - 2018 (em US\$)		População 2018 - em milhares		IDH - 2018		Esperança de vida ao nascer - 2018 - em anos		PEA - 2018 - em %		
		p*	% PIB		p*		p*		p*		p*		p*		
EUA	16,22	1	84	20,58		62.918	2	326.766	1	0,92	4	78,9	9	62,3	8
Reino Unido	2,90	2	106	2,85	3	42.526	7	67.141	4	0,92	6	81,2	7	62,7	6
Austrália	1,72	3	120	1,45	6	58.393	3	24.898	6	0,94	2	83,3	3	65,6	2
Holanda	1,60	4	183	0,91	7	53.583	4	17.059	8	0,93	3	82,1	5	63,8	5
Canadá	1,42	5	83	1,71	5	46.192	6	37.074	5	0,92	7	82,3	4	65,3	3
Japão	1,38	6	29	4,97	2	39.082	8	127.202	3	0,92	5	84,5	1	61,9	9
Suíça	1,01	7	148	0,70	8	82.709	1	8.525	9	0,95	1	83,6	2	68,4	1
Brasil	0,23	8	13	1,87	4	8.921	10	209.469	2	0,76	10	75,7	10	64,5	4
Chile	0,21	9	72	0,30	9	15.923	9	18.729	7	0,84	9	80	8	62,4	7
Finlândia	0,14	10	51	0,28	10	50.136	5	5.522	10	0,92	8	81,7	6	59,3	10

Fonte - OCDE (Consolidado ABRAPP³) e IBGE⁴. (*) posição.

O Brasil figura como o 8º país no ranking mundial dos fundos de pensão, com investimentos da ordem de 0,23 trilhões de dólares, em 2017. Os dados da tabela 1 mostram que ainda há muito espaço para crescer, quando comparado com outros dados socioeconômicos, como: PIB, PIB per capita, população, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), esperança de vida ao nascer e População Economicamente Ativa (PEA). Em termos de PIB, os investimentos dos fundos de pensão brasileiros representavam, apenas, 13% em 2017, enquanto outros países apresentavam percentuais bem mais elevados, como: Holanda com 183%; Suíça 148%; Austrália 120%. É de se ressaltar que o Brasil apresenta a menor renda per capita entre os países relacionados

na mencionada tabela, com US\$ 8.921, o que pode indicar um fator de restrição ao crescimento no montante de recursos da previdência privada. O IDH do Brasil também é o menor dentre os países comparados, representando 0,76, sendo que, exceto o Chile, esses países possuem IDH acima de 0,9. Quanto aos dados da esperança de vida ao nascer, o Brasil apresentava, 75,7 anos, enquanto a maioria dos países apresenta-se entre 81 e 83 anos. De toda forma, observa-se que os países que apresentam dados mais representativos, nos itens descritos na tabela, também apresentam montantes de recursos mais expressivos em fundos de previdência privada.

3 - Disponível em http://www.abrapp.org.br/Consolidados/Consolidado%20Estat%C3%ADstico_05.2018.pdf, acesso em 11 mai. 2020.

4 - Disponível em <https://pais.es.ibge.gov.br/#/mapa/ranking/brasil?indicador=77849&tema=5&ano=2018>, acesso em 07 mai. 2020.

Clérigos e Religiosos no Brasil – vínculos com a previdência social

De acordo com o Centro de Estatística Religiosa e Investigações Sociais (CERIS)⁵, em 2014 o número de clérigos e religiosos no Brasil totalizava 61.076, sendo: 33.105 (Freiras), 24.601 (Padres e Religiosos) e 3.370 (Diáconos). Do total de Padres e Religiosos, 8.458 estavam vinculados a Institutos Religiosos e 16.143 se referiam a Padres Diocesanos. Naquele ano, as Circunscrições Eclesiásticas somavam 258, das quais 214 eram Dioceses e 44 Arquidioceses. Quanto aos Institutos Religiosos, totalizavam 888, dentre os quais 611 eram femininos e 277 masculinos.

É importante destacar que a legislação brasileira (inciso V, art. 12, da Lei nº 8.212, de 24/07/1991) define que os religiosos são segurados obrigatórios da Previdência Social, na modalidade de contribuinte individual. Esses religiosos explicitados, que a referida lei abrange, são o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa. Quanto ao valor sobre o qual esses religiosos devem contribuir para o INSS, a legislação não vincula, obrigatoriamente, que esse referencial seja os valores recebidos das entidades religiosas (mais comumente conhecidos como “Côngruas”). Portanto, cabe ao religioso definir a sua estratégia de recolhimento previdenciário podendo, por exemplo, destinar uma parte para recolhimento como contribuinte individual ao INSS e outra parte para constituir uma “previdência privada”.

O Código de Direito Canônico abrange essa questão da sustentação dos religiosos, inclusive em relação à previdência social, conforme dispõe o § 2º, Cân. 281: “Assim também, deve-se garantir que gozem de previdência social tal que atenda convenientemente às suas necessidades, em caso de enfermidade, invalidez ou velhice”.

Um modelo possível de previdência privada exclusiva para Clérigos e Religiosos no Brasil

A Resolução nº 12, de 17/09/2002, com as alterações posteriores, editada pelo Conselho de Gestão Complementar, prevê uma modalidade de previdência privada, através de planos de benefícios constituídos por Instituidor. Considera-se Instituidor a pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, que oferecer plano de benefícios previdenciários aos seus associados. De acordo com o Consolidado Estatístico da ABRAPP (2019)⁶, em nov/2019 os ativos dos planos instituídos alcançaram R\$ 12,4 bilhões e aproximadamente 490 mil participantes.

O Instituidor, que poderá ser uma associação à qual os clérigos e religiosos católicos poderão se associar, poderá requerer a adesão ou instituição de plano de benefícios em EFPC em funcionamento, comprovando que possui registro regular na condição de pessoa jurídica de caráter profissional, classista ou setorial, há pelo menos três anos e com número mínimo de cem associados.

A legislação prevê que esse plano de benefícios deverá ser estruturado na modalidade de contribuição definida, sendo custeado pelo participante podendo, também, receber aportes de terceiros. Ainda, o benefício de renda programada deverá ser pago pela EFPC, mensalmente, por prazo determinado ou ser equivalente a um percentual do saldo de conta, sendo que esse plano de benefícios não poderá oferecer garantia mínima de rentabilidade. Essas previsões legais objetivam, principalmente, que o plano a ser criado não apresente déficit atuarial ou financeiro, haja vista que os valores serão controlados de forma individualizada por participante.

5 - Anuário Católico do Brasil 2015. CERIS / Promocat Marketing, 2015. <http://www.ceris.org.br/anuario-catolico-do-brasil>

6 - CONSOLIDADO ESTATÍSTICO. ABRAPP/SINDAPP, 2019. Disponível em:

http://www.abrapp.org.br/Consolidados/Consolidado%20Estatistico_11_2019.pdf. Acesso em: 05 mai.2020.

Assim, pelo total de religiosos/as católicos/as existentes no Brasil, como registrado neste artigo, seria plausível a criação de um robusto plano de benefícios instituído exclusivamente para esse segmento religioso. Dentre as vantagens dessa criação, tem-se: a formação de um plano cujas rentabilidades líquidas poderiam ser destinadas aos seus participantes, potencializando a formação das reservas financeiras individuais; ter na gestão desse plano religiosos que poderão, inclusive, definir que não sejam aplicados recursos financeiros em fundos cujas finalidades das atividades empresariais não estejam dentro dos princípios defendidos pela Igreja católica, ao mesmo tempo em que poderão investir recursos em áreas/segmentos considerados estratégicos pela Igreja; buscar adequações contínuas ao plano, em face da realidade e peculiaridade das atividades desenvolvidas pelos seus integrantes.

Para discernimento

Portanto, o expressivo montante de clérigos e religiosos no Brasil demonstra que grande parte desses poderia se mostrar interessada em estabelecer um planejamento de aposentadoria privada, para que, complementarmente àquela recebida do INSS, possa garantir uma melhor subsistência financeira nesse “pós laboral”. Essa modalidade proposta de plano de previdência privada destinado exclusivamente a clérigos e religiosos católicos seria um relevante instrumento de ação da Igreja, inclusive em função de que as rendas obtidas pelos religiosos, seja durante ou após a aposentadoria, constituem-se, em última análise, fonte de financiamento da ação evangelizadora, cuja abrangência e autonomia estão garantidas e reconhecidas pela legislação brasileira, especialmente pela promulgação do Acordo entre o Brasil e a Santa Sé (Decreto nº 7.107/2010).



A criação dessa referida modalidade de previdência poderia também ser concretizada através de uma associação (Instituidor) que possibilite a inscrição de membros da vida religiosa de qualquer local do país. Dessa forma, seria importante que as Arquidioceses,

Dioceses e as Congregações, que abrangem os clérigos e religiosos no Brasil, se organizassem nessa propositura, de modo a englobar o maior número possível de interessados e a formação de fundos que potencializassem a sua rentabilidade.



Namilton Coelho, Me

Mestre em Administração; Pós-Graduado em: Auditoria Externa; Gestão Estratégica de Marketing; MBA em Gestão Estratégica; Graduado em Ciências Contábeis. Professor do Curso de Especialização em Gestão Eclesial do Instituto Santo Tomás de Aquino (ISTA). Consultor do Axis Instituto.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, Luís Eduardo. **Previdência social e fundos de pensão**. Rio de Janeiro: FUNENSEG, 1996.
- CARVALHO, F. J.; MURGEL, M. I. **Tributação de fundos de pensão**. Belo Horizonte: Decálogo, 2007. 227 p.
- CAZASSA, V. **Os fundos de pensão na atualidade**. 2002. 118 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.
- Comissão Técnica Nacional de Contabilidade. Comparação dos custos administrativos entre as EFPC e as EAPC. In: 28º CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO: CAPITALISMO SOCIAL E CRESCIMENTO – O FUTURO É AGORA, 2007. **Anais**. Belo Horizonte. ABRAPP/ICSS/SINDAP, 2007. p. 80-85.
- DELGADO, I. G. **Previdência social e mercado no Brasil**: a presença empresarial na trajetória da política social brasileira. São Paulo: LTr, 2001. 317 p.
- OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>. Acesso em 07 mai.2020.



Especialista em
Entidades Confessionais e Terceiro Setor

- Pontualidade e precisão nos prazos
- Atuação preventiva e pró-ativa
- Presença junto ao cliente
- Expertise no segmento religioso e filantrópico



Contábil



Fiscal



SPED



Trabalhista e
Previdenciária



Prestação de
contas aos
Órgãos Públicos

