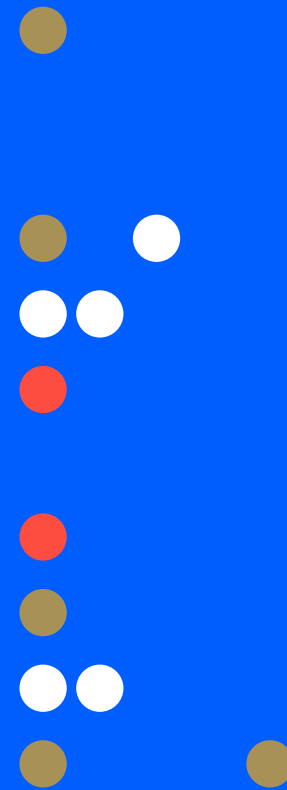


2020



Relatório de Sustentabilidade e Balanço Social



Sumário

01
02
03

Relatório
de assegução
limitada do auditor
independente

03



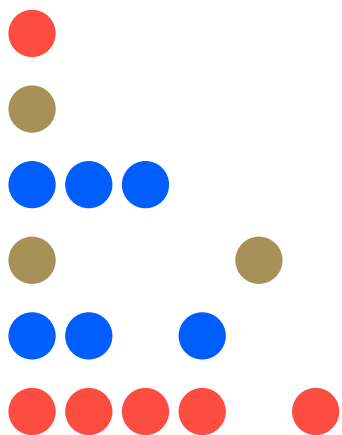
Relatório de
Sustentabilidade

06

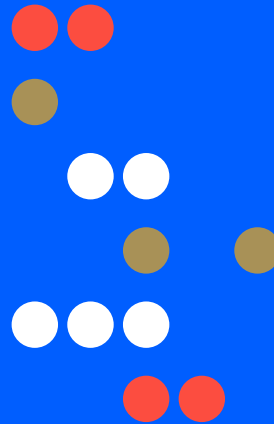


Balanço
Social

24



Relatório de asseguuração limitada do auditor independente



Aos
Administradores do
Ecad - Escritório Central de Arrecadação e Distribuição
Rio de Janeiro - RJ

Objetivo

Fomos contratados com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguarção limitada sobre as informações divulgadas no Balanço Social, na Demonstração do Valor Adicionado - DVA e no Relatório de Sustentabilidade do Escritório Central de Arrecadação e Distribuição - Ecad ("entidade") relativos ao exercício findo em 31 de dezembro de 2020.

Responsabilidades

O Balanço Social, a Demonstração do Valor Adicionado - DVA e o Relatório de Sustentabilidade foram elaborados sob a responsabilidade da Administração da entidade. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguarção Limitada sobre essas informações.

Procedimentos aplicados

Os procedimentos de asseguarção razoável foram realizados de acordo com a Norma NBC TO 3000 - Trabalho de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC e com a ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagements, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board. - IASB, ambas para trabalhos de asseguarção que não sejam de auditoria ou de revisão de informações financeiras históricas.

Os procedimentos de asseguarção limitada compreenderam: (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, coerência, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Balanço Social, da Demonstração

do Valor Adicionado - DVA e do Relatório de Sustentabilidade da entidade; (b) o entendimento da metodologia de cálculos e da consolidação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações; (c) confronto, em base de amostragem, das informações quantitativas e qualitativas com os indicadores divulgados; e (d) confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Critérios de elaboração das informações

As informações de sustentabilidade divulgadas no Balanço Social e no Relatório de Sustentabilidade da entidade em 31 de dezembro de 2020 foram elaboradas de acordo com as diretrizes da resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 1.003/04, que aprovou a Norma Brasileira de Contabilidade NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental e com modelo padrão do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase). A Demonstração do Valor Adicionado - DVA foi elaborada de acordo com a Resolução CFC nº 1.1138/08 que aprovou a NB TG 09 e o pronunciamento técnico CPC 09 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis - Demonstração do Valor Adicionado.

Escopo e limitações

Nosso trabalho teve como objetivo a aplicação de procedimentos de asseguarção limitada sobre o Balanço Social, a Demonstração do Valor Adicionado - DVA e as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade da entidade, que fornecem o contexto geral para compreensão do desempenho organizacional, na forma de gestão e nos indicadores de desempenho em sustentabilidade, não incluída a avaliação do nível de aplicação declarado pela entidade em

seu Relatório de Sustentabilidade, bem como a adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade.

Os procedimentos aplicados não representam um exame de acordo com as normas de auditoria das demonstrações contábeis. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguarção limitada sobre o alcance de informações futuras como, por exemplo: metas, expectativas e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

Base para nossa Conclusão

Fomos responsáveis, também, pela emissão, em 1º de março de 2021, do relatório dos auditores independentes sobre as demonstrações contábeis de 31 de dezembro de 2020, sendo que o referido relatório contém ressalva sobre o reconhecimento da receita de arrecadação por regime de caixa, somente quando do efetivo recebimento, quando as práticas contábeis adotadas no Brasil determinam o reconhecimento das receitas no resultado pelo regime de competência.

Os efeitos do assunto sobre as demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2020 não foram quantificados.

Conclusão

Com base em nossa revisão, exceto pelos eventuais efeitos decorrentes do assunto mencionado no parágrafo “Base para nossa conclusão”, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações divulgadas no Balanço Social, na Demonstração do Valor Adicionado - DVA e no Relatório de Sustentabilidade do Escritório Central de Arrecadação e Distribuição - Ecad, relativos ao exercício findo em 31 de dezembro de 2020, para que os mesmos estejam preparados de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicáveis e com os registros e arquivos que serviram de base para sua preparação.

Ênfase

Conforme descrito na Nota Explicativa nº 18, letra “d”, está em trâmite processo administrativo tributário junto à Secretaria da Receita Federal com objeto de ação da perda de isenção de determinados tributos (Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e diferença do Programa de Integração Social (PIS)), relativos ao ano-base de 2009, com valor atualizado da causa no montante de R\$ 14.009.000,00. Dependendo de decisão até a última esfera, poderá haver impacto em períodos posteriores a esta ação para períodos não prescritos ou fiscalizados. De acordo com os assessores jurídicos da entidade, a probabilidade de perda é possível. Nossa opinião não contém ressalva sobre este assunto.

Outros assuntos

Valores correspondentes

Os valores correspondentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2019, apresentados para fins de comparação, foram examinados por nós, que emitimos relatório em 09 de março de 2020 com a mesma ressalva e ênfase acima mencionadas.

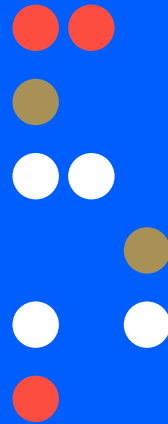
Rio de Janeiro, 1º de março de 2021.

Ana Cristina Linhares Areosa
CT CRC RJ-081.409/O-3

Grant Thornton Auditores Independentes
CRC 2SP-025.583/O-1



Relatório de Sustentabilidade 2020



A sustentabilidade empresarial está na pauta de empresas que buscam gerir seus negócios com ética, transparência e responsabilidade. No Ecad não é diferente: toda a nossa atuação é voltada para impactar positivamente a sociedade, impulsionando a música enquanto arte e enquanto negócio. A prática da responsabilidade social pode ser compreendida como um símbolo de respeito aos direitos de todos os cidadãos, reforçando nosso compromisso de manter a música viva.

Para cumprir a missão de promover o desenvolvimento da cadeia produtiva musical, é preciso conscientizar a sociedade sobre a importância da justa remuneração aos artistas da música.

Como resultado de nossa política de atuação social responsável, já conquistamos os seguintes prêmios:

Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil

2011, 2015 - 2018

Concedidos pelo Instituto Great Place to Work em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos e com o apoio da Infoglobo.

Empresa Cidadã

2007, 2009, 2010 - 2020

Concedido pelo Conselho Regional de Contabilidade - RJ.

Isto É Dinheiro – Responsabilidade Social, segmento Serviços Diversos

2008, 2010, 2011, 2017 e 2019

Melhores Empresas para Trabalhar no Rio de Janeiro

2009, 2011 - 2020

Valores Ecad



Sempre na batida certa

Agimos com ética e transparência em nossas relações.



Sintonia com as pessoas

Atuamos como parceiros, conversando e entendendo cada necessidade dos nossos públicos.



Apaixonados por música

Temos orgulho de trabalhar para manter a música viva.



Ritmo perfeito

Buscamos a excelência sempre, aperfeiçoando e simplificando nossos processos.



Afinados pela inovação

Estamos sempre à frente, inovando para garantir o nosso futuro.

Ações do Ecad Social em 2019

Este ano, em função do distanciamento social e de todos os protocolos para preservação da saúde de nossos colaboradores, o Ecad ficou impossibilitado de promover ações de cunho social das quais anualmente nossa equipe de voluntariado sempre se dedica a participar.

Voltamos todos os esforços para benefício de ações destinadas ao corpo interno, em função de todas as mudanças ocorridas de maneira tão inesperada.

Esperamos retomar gradativamente as ações de cunho social em 2021, visando sempre ao benefício da sociedade através de campanhas de doações dos colaboradores e de equipamentos não mais utilizados pela entidade, mas ainda em perfeitas condições de uso, que são destinados a instituições beneficentes.



Gestão de Pessoas e Relacionamento

Com os novos desafios trazidos pela pandemia, o Ecad reinventou-se para continuar, mesmo que remotamente, a olhar para as pessoas em primeiro lugar. Sempre atentos aos seus pilares de atuação, “cuidar, escutar e falar”, reprogramamos e criamos processos de trabalho para atender aos desafios gerados, sem perder a essência da cultura organizacional.

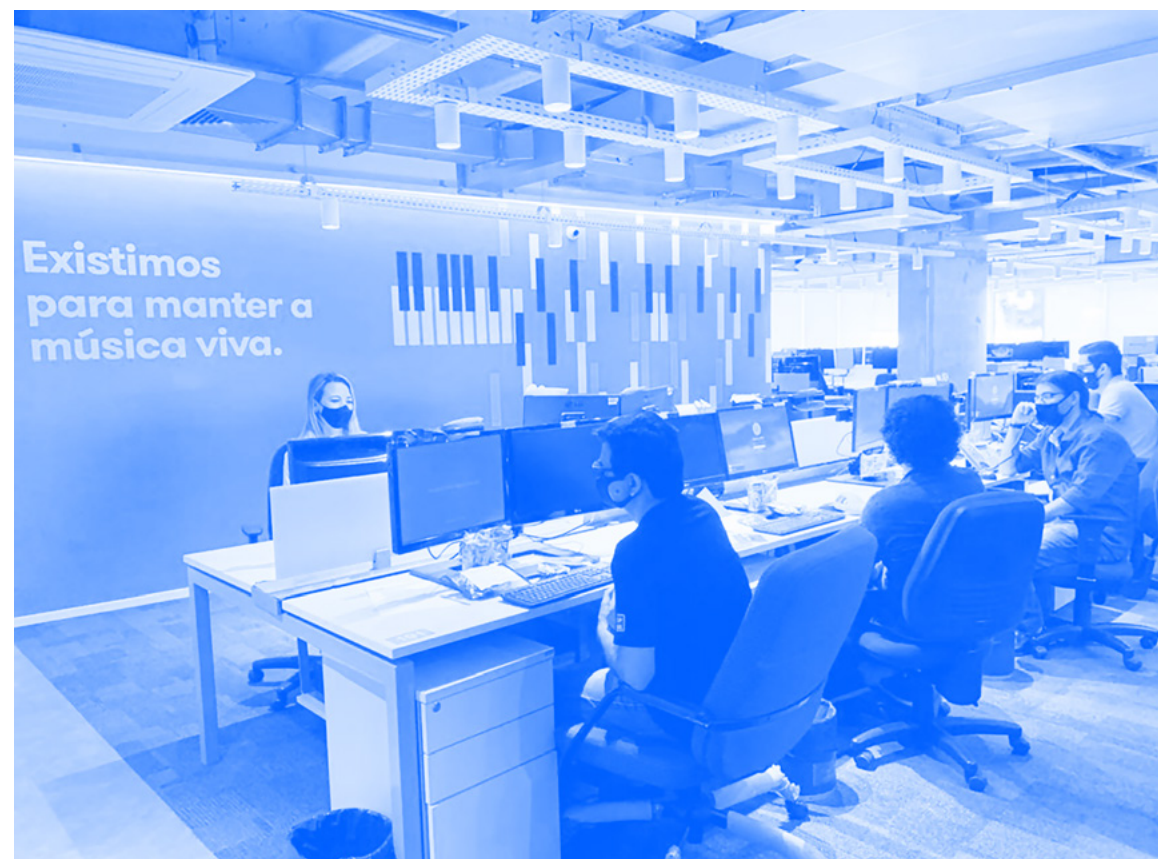
Nesse cenário, para adequação à nova realidade no mercado da música, o qual, no ano de 2020, reduziu drasticamente a realização de shows e eventos, e também por nossas ações de melhoria nos processos internos e evolução tecnológica, realizamos uma redução de pessoal em nosso quadro de colaboradores, iniciando o ano com **578 colaboradores** e encerrando com **412**.

Para superar as dificuldades apresentadas pela pandemia, equilibrando o orçamento do ano e a manutenção do emprego, foram antecipadas aproximadamente **128 férias**, realizadas **189 suspensões de contratos** de trabalho, além de **228 reduções de salário e jornada de trabalho**.

Apesar dos **188 desligamentos** no ano, todas as pessoas que deixaram nosso quadro foram tratadas com muito respeito e a devida atenção. A clareza na comunicação e a forma de conduzir esta atividade tão delicada demonstrou para todos que somos uma instituição que respeita e valoriza seus colaboradores do início ao fim de sua trajetória no Ecad. Vários *feedbacks* positivos foram registrados neste momento.

Os desligamentos realizados impactaram diretamente na redução de despesas de pessoal, em que vemos uma redução de **R\$ 13,5 milhões** quando comparados ao valor orçado para o ano, ressaltando que **123** dos 188 desligamentos foram redução definitiva de quadro funcional.

Pensando no orçamento e num ambiente moderno e colaborativo, a sede passou a ter uma casa nova, um espaço onde é possível promover uma integração ainda maior entre as nossas equipes. **O novo local de trabalho contempla o conceito de open space**, possuindo espaços livres, aconchegantes e descontraídos para trabalhos individuais com notebook, pequenas reuniões internas ou com clientes, bate-papos, descansos e cafés. O contato mais ágil com os colegas de trabalho permite aumentar a produtividade.



Contamos com uma nova forma de trabalhar durante esse ano de 2020, acompanhando a necessidade do momento, junto a uma tendência do mercado de trabalho: o *home office* foi muito bem aceito por nossos colaboradores e temos visto que o *feedback* dos líderes em relação à produtividade dos colaboradores tem sido altamente positivo. É uma forma de trabalho vista como um benefício pelo mercado, permitindo-nos atrair e reter talentos. Os horários de trabalho flexíveis e as ações remotas de comunicação e integração também foram de extrema valia para a manutenção do bom clima organizacional e o alcance de metas.

A importância dada aos pilares e à qualidade da gestão de pessoas possibilitou a manutenção de um bom clima organizacional, que trouxe frutos como o fato de estarmos, pela 11ª vez consecutiva, na lista das “Melhores empresas para trabalhar no Rio de Janeiro”, segundo pesquisa realizada pelo Instituto Great Place to Work. A pesquisa ocorreu no mês de abril de 2020, levantando questões das ações do ano anterior.

No último ano, também fomos responsáveis pelo orçamento de R\$ 67 milhões em despesas, além de cuidar de todas as políticas de pessoal e benefícios para uma média de 495 colaboradores, o que incluiu a manutenção de 1.300 vidas por mês no seguro de saúde, 135.000 refeições, entre outros números expressivos.

Além disso, realizamos 21 recrutamentos externos, 2 recrutamentos internos e 1 efetivação de aprendiz e um total de **mais de 4.000 horas de treinamento** para aproximadamente **95% do total de colaboradores**.

Orçamento de

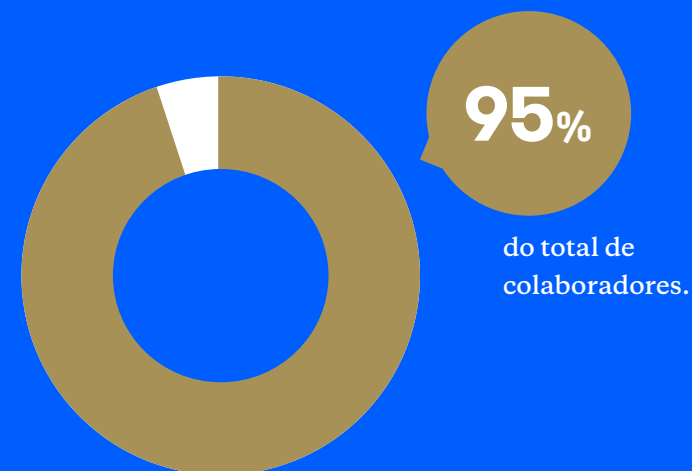
R\$ 67 milhões
em despesas

412
colaboradores

21
recrutamentos externos

02
recrutamentos internos

Mais de
4.000
horas de treinamento,
para aproximadamente:

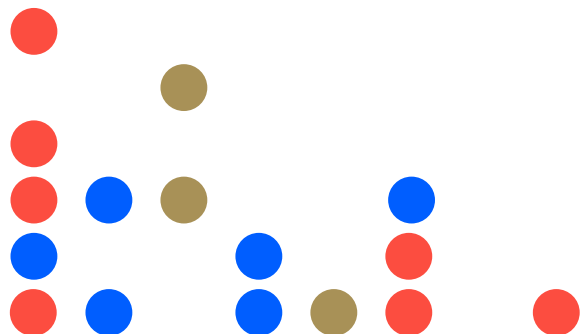


Gestão de cliente interno

A seguir, estão descritas as práticas, políticas e projetos de gestão do capital humano que passam por recrutar, selecionar, treinar, desenvolver, engajar, cuidar, respeitar, comunicar e, principalmente, reter nossos talentos internos. Sempre respeitando a legislação vigente e com a preocupação de manter os colaboradores felizes, com um bom clima organizacional e preparados para cumprir todas as metas estratégicas, contribuindo assim para o crescimento operacional e financeiro da instituição.

Números gerais de pessoal

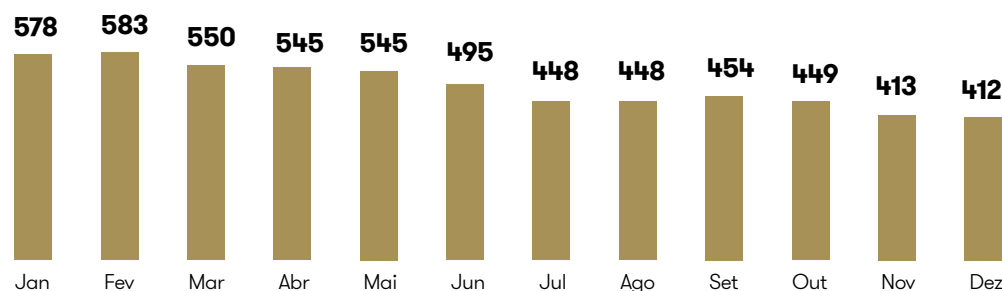
É fundamental para a gestão de pessoal que exista um controle quantitativo e qualitativo das movimentações de pessoal, para auxílio nas tomadas de decisão. Por isso, no último ano foram gerados relatórios mensais com informações sobre o quadro de pessoal para todos os Executivos, com a finalidade de proporcionar o acompanhamento de informações como: número de funcionários, *turnover*, admissões, demissões, média salarial, treinamentos realizados, entre outras informações.



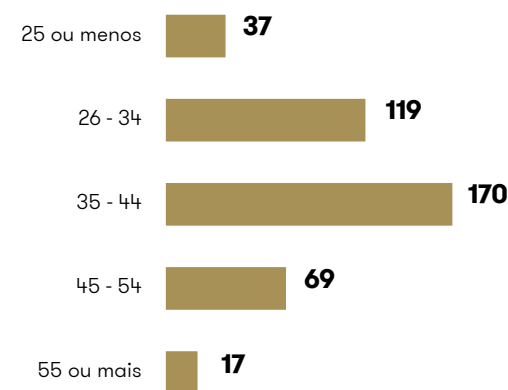
Métricas

Em 2020, o Ecad reduziu seu quadro de pessoal (funcionários e estagiários) em aproximadamente 29% de janeiro a dezembro, como podemos perceber no gráfico abaixo. O mês de dezembro foi finalizado com 412 colaboradores.

Total de colaboradores



Em 2020, a frequência de idade dos colaboradores possuiu maior concentração entre 35-44 anos.



Seleção e Desenvolvimento de Pessoas

Números de Recrutamento e Seleção

Foram 21 vagas preenchidas por candidatos externos (funcionários e estagiários), das quais 19 realizadas diretamente pelo Setor de Recrutamento e Seleção, correspondente a **90%** das vagas trabalhadas. As demais vagas foram trabalhadas pelas unidades arrecadoras sob supervisão do Setor de Seleção e Desenvolvimento: 19 vagas no Rio de Janeiro, 1 na Unidade DF e 1 na Unidade SC.

O número de retenção no período de experiência foi de **100%**. Esse número apresenta que todos os 21 contratados continuaram no Ecad após o período de experiência de noventa dias.

Em setembro de 2020, o setor de Recursos Humanos contratou um *software* de recrutamento a fim de automatizar os processos de Recrutamento e Seleção do Ecad. A Gupy, *software* escolhido, trouxe mais agilidade nos processos, por meio da Inteligência Artificial. Através desta ferramenta, foi possível customizar a página de carreira do Ecad, personalizar as etapas dos processos de seleção, utilizar testes diversos que a própria plataforma disponibiliza, além de obter um *ranking* com os candidatos que mais se adequam à vaga divulgada.

Oportunidades Internas

Em 2020, o Ecad concedeu 24 promoções, sendo 15 na Arrecadação, 6 na Distribuição e 3 no Adm/Fin.

Turnover

A rotatividade da mão de obra (*turnover*) é medida pelas demissões em relação ao número atual de colaboradores.

Em 2020, o nosso *turnover* foi maior quando comparado aos três últimos anos, reflexo da reestruturação e da pandemia que se alastrou pelo mundo inteiro.

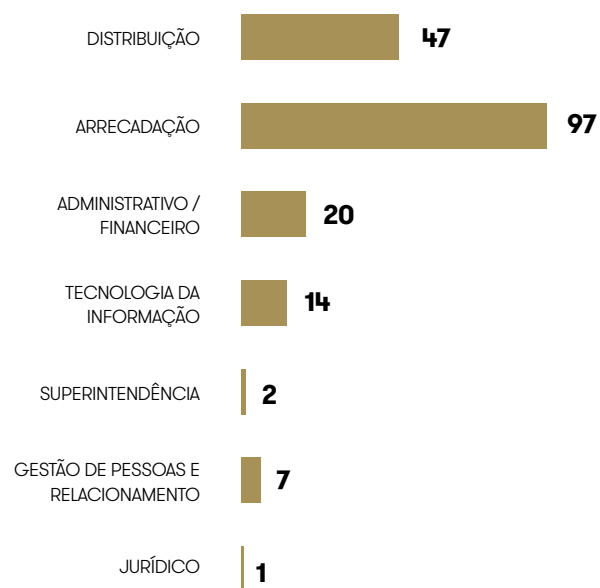
| Mês | Por substituição % |
|-----------|--------------------|
| Janeiro | 1,21 |
| Fevereiro | 0,77 |
| Março | 0,18 |
| Abril | 0,18 |
| Mai | 0,46 |
| Junho | 0,20 |
| Julho | 0,45 |
| Agosto | 0,22 |
| Setembro | 0,33 |
| Outubro | 3,23 |
| Novembro | 0,48 |
| Dezembro | 0,49 |



Turnover por substituição: é a média dos indicadores de admissão e demissão pelo total de colaboradores do mês anterior. Excluindo entradas por aumento de quadro e saídas por redução de quadro. Representando melhor a rotatividade do Ecad.

Turnover Global Anual: é a média dos indicadores de admissão e demissão do ano pelo total da média de colaboradores do ano.

Em 2020, foram computadas **188 demissões**. Contando a efetivação de estagiários e jovens aprendizes, o número total de saídas seria de 99. Abaixo, um gráfico que divide por unidade os números onde ocorreram os desligamentos:



Desligamentos

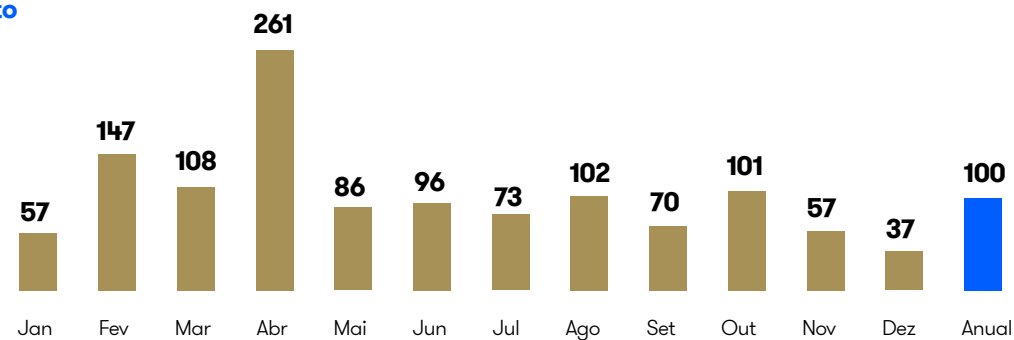
O último ano foi marcado por uma redução no número de pedidos de desligamento. Foram 23 pedidos de desligamento por iniciativa do colaborador em 2019, representando 25% das saídas do Ecad naquele ano. Em 2020, esse número foi de 3,7%, apenas 7 pedidos de demissão por iniciativa do colaborador.

As entrevistas de desligamento realizadas no ano de 2020 serviram para avaliarmos de forma mais assertiva as ações da área de Gestão de Pessoas e Relacionamento, nos preocupando em avaliar melhor o clima organizacional dos setores e conhecermos mais de perto a atuação das lideranças do Ecad, sempre com o objetivo de aprimorar a gestão de pessoas na organização.

Também realizamos estudos que mostraram que, em média, um colaborador fica no Ecad **100 meses**. Esse resultado expressa o quão engajados são nossos colaboradores com nossa missão e valores.

A área de Gestão de Pessoas e Relacionamento analisou as **entrevistas de desligamentos** preenchidas pelos colaboradores demitidos durante o período de redução no quadro funcional e, apesar de ter sido um momento delicado para todos, foi possível perceber o quanto as pessoas são agradecidas por terem trabalhado no Ecad.

Tempo médio de casa até o desligamento em meses



Pesquisas

Todo ano, a área de Gestão de Pessoas e Relacionamento realiza pesquisas internas e externas para obter dados importantes com relação ao clima organizacional e práticas de mercado. Em 2020, as seguintes pesquisas foram realizadas:

Pesquisa de clima

Great Place to Work
Melhores empresas para trabalhar.

Pesquisas salariais

Durante todo o ano realizamos consultas periódicas no mercado.

Premiação: Melhores Empresas para Trabalhar – Great Place To Work

A pesquisa, realizada em várias regiões do mundo, avalia as empresas em cinco dimensões: Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Amizade. No ano passado, como resultado dessa premiação, o Ecad ficou entre as “Melhores Empresas para Trabalhar do Rio de Janeiro em 2020” pela 11ª vez consecutiva. Abaixo, alguns gráficos para ilustrar a participação do Ecad nessa premiação:

Participação dos colaboradores

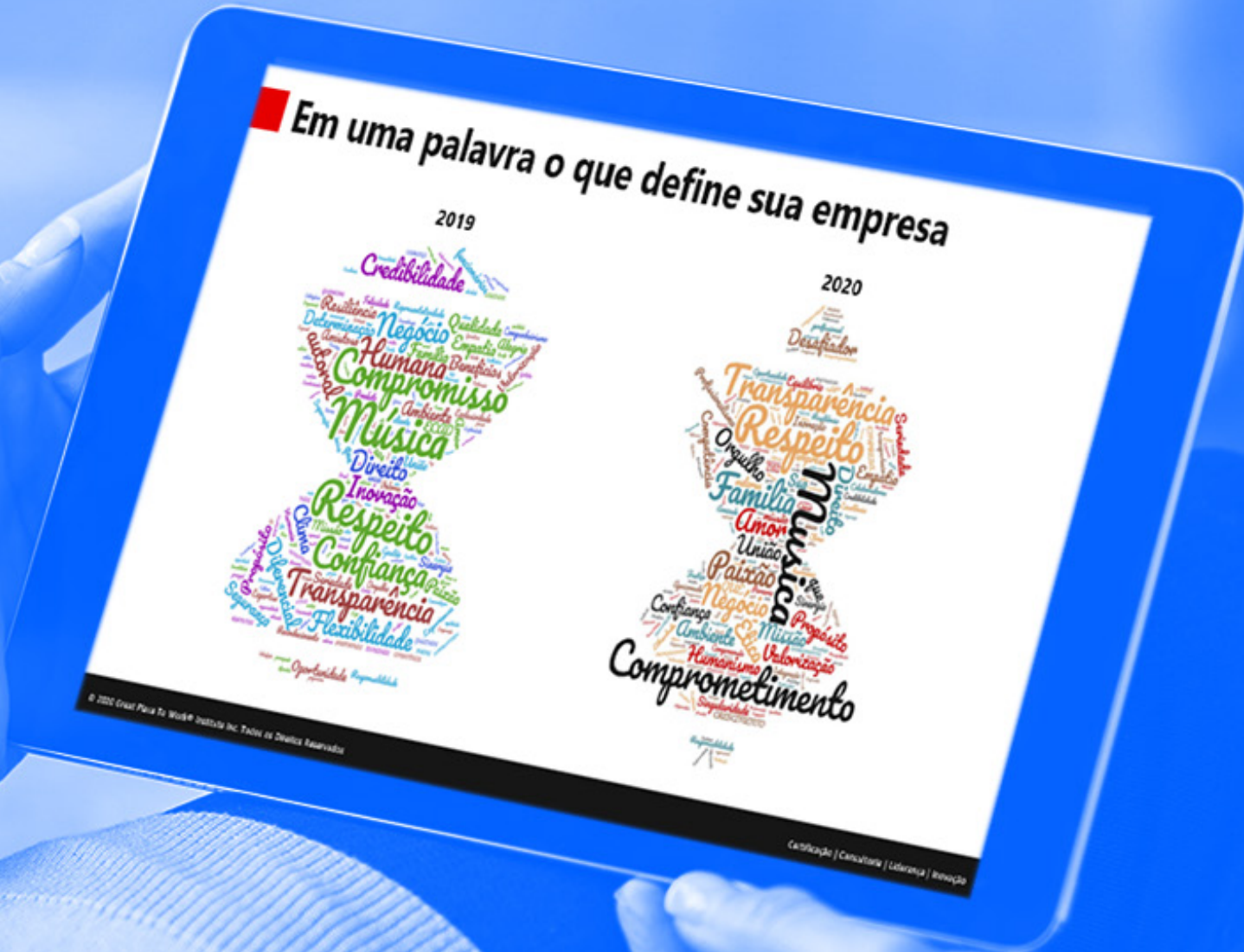


5 perguntas abertas

2 perguntas abertas

Média Geral x Benchmark





Ações, eventos e programas institucionais

Programas de qualidade de vida

Desde o início de 2020, temos vivido grandes desafios devido à pandemia do novo coronavírus. Desafios que impactaram diretamente o negócio do Ecad, a nossa forma de trabalhar e até mesmo a nossa forma de viver.

Esses desafios têm sido acompanhados de perto pelo setor de Recursos Humanos, que sempre esteve preocupado em manter o foco nos negócios e o cuidado com as pessoas. Algumas ações foram pensadas para continuar mantendo o clima, a cultura e a qualidade de vida dos nossos colaboradores.

Teletrabalho

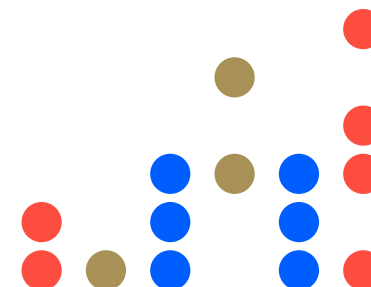
Nurseline

Encontro virtual com o RH

Durante os primeiros meses de quarentena, o time de Recursos Humanos disponibilizou um canal, através da ferramenta Microsoft Teams, para acolhimento e apoio aos colaboradores. Foram realizados três encontros, nos quais pudemos compartilhar dicas para melhorar a produtividade no *home office*, bem como dicas de como controlar a ansiedade e manter a saúde mental durante o período. Durante o evento *on-line*, foi possível ouvir os colaboradores, responder perguntas e fornecer as devidas orientações.

Palestra sobre prevenção e tratamento do coronavírus (covid-19)

Testes de sorologia para a Covid-19



No final do ano de 2020, o Ecad disponibilizou para os seus colaboradores, de forma 100% gratuita, o teste de sorologia para a Covid-19. O objetivo do setor de Recursos Humanos com este benefício foi oferecer a possibilidade das pessoas tomarem ciência se o organismo havia desenvolvido resposta imunológica em função da exposição ao vírus.

Foram realizadas palestras sobre Covid-19, como forma de melhor instruir os colaboradores e seus familiares quanto ao vírus e prevenção.

 **Semana da Saúde**

Em 2020, a nossa tradicional Semana da Saúde aconteceu no período de 21 a 25 de setembro e, devido à pandemia do novo coronavírus, foram disponibilizadas palestras e atividades práticas de forma totalmente *on-line*. Tivemos uma semana inteira dedicada à qualidade de vida, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores. Considerando o mês de realização do evento e a nova realidade que estamos vivendo com a pandemia, o setor de Recursos Humanos entendeu ser importante abordar questões que envolvessem a temática “Setembro Amarelo”, “Saúde Mental” e “*Home Office*”, com o objetivo de possibilitar melhor qualidade de vida aos colaboradores.

Seguindo a política de redução de custos e refletindo uma boa negociação com os fornecedores, a ação apenas utilizou 51% do valor orçado e contou com a participação ativa de 148 colaboradores no Rio de Janeiro.





Administração de cargos e salários

Assim como nos anos anteriores, em 2020, a área de Gestão de Pessoas e Relacionamento realizou algumas pesquisas com o objetivo de comparar e ajustar (quando necessário e possível) os salários dos colaboradores com o mercado profissional, sempre observando a saúde financeira do Ecad.

Desenho de um Plano de Remuneração Variável

A área de Gestão de Pessoas e Relacionamento, em parceria com a área de Arrecadação, pensando de forma estratégica em fomentar os colaboradores da área de Arrecadação a empenharem um esforço extra na busca de resultados, iniciou, no ano de 2020, um estudo de um plano de incentivo à superação das metas, com pagamento de premiações.

Contamos com a parceria de uma grande consultoria, referência no mercado em Remuneração. A proposta foi apresentada e está na fase final para aprovação e ajustes.

Acreditamos que esse trabalho irá resultar em uma alavancagem nos resultados de faturamento anual em aproximadamente R\$ 10 milhões, sem nenhum custo ao Ecad, pois o programa será autossustentável.

Treinamento e desenvolvimento de pessoas

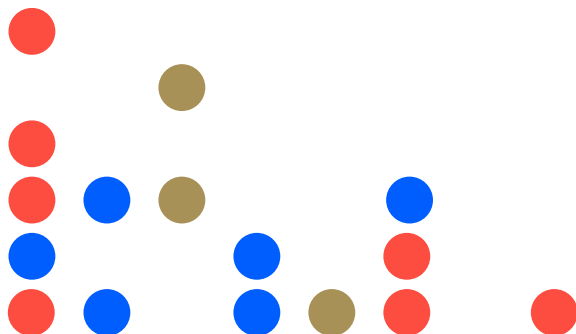
Em 2020, o Setor de Recursos Humanos realizou várias ações, com destaque para os seguintes treinamentos:

- Treinamento de capacitação para as empresas terceirizadas (Algar Telecom e Callink);
- Trilha do *Home Office* no Portal Saber;
- Treinamento *on-line* sobre LGPD;
- Encontro Virtual com o RH;
- Treinamento sobre *Phishing*.

Treinamento de capacitação para as empresas terceirizadas (Algar Telecom e Callink)

No ano de 2020, a equipe de Recursos Humanos, em parceria com a área de Arrecadação, iniciou o treinamento de capacitação dos times da Algar Telecom e Callink, empresas terceirizadas que atualmente realizam o serviço de telecobrança para o Ecad.

Este treinamento foi de grande importância para o Ecad e também bastante desafiador para a equipe de RH e Arrecadação, visto que, devido à pandemia da Covid-19, houve a necessidade do conteúdo ser ministrado totalmente a distância. De início isso nos preocupou, pois o material que havíamos preparado era longo e complexo, devido a uma série de particularidades que envolvem o nosso negócio. No entanto, com o avanço dos dias esta preocupação foi diminuindo. Foi possível perceber que as equipes estavam absorvendo o conteúdo apresentado de forma muito satisfatória. Mais de 80 horas de treinamento foram empenhadas nesse trabalho.



Trilha do *Home Office* no Portal Saber

Em abril de 2020, o setor de Recursos Humanos disponibilizou a Trilha do *Home Office* na plataforma de Ensino à Distância do Ecad, o Portal Saber.

Pensando na qualidade de vida, bem-estar e capacitação dos colaboradores durante o Teletrabalho, a Trilha reunia dicas de Ergonomia, dicas para se preparar para reuniões *on-line*, Aplicativos do Office 365 pra facilitação do trabalho remoto, conteúdos sobre produtividade e gestão do tempo, além de boas práticas para os líderes gerirem suas equipes a distância.

Treinamentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Com o objetivo de disseminar conhecimentos sobre a Lei Geral de Proteção e Dados (LGPD) para **todos** os colaboradores, o setor de Recursos Humanos disponibilizará uma Trilha de aprendizagem dentro do Portal Saber, que será alimentada com cursos e vídeos, em formato de Pílula de Conhecimento. Em novembro de 2020, o treinamento *on-line* sobre o tema já foi disponibilizado na plataforma.

Encontro virtual com o RH

Durante os primeiros meses de quarentena, o time de Recursos Humanos disponibilizou um canal, através da ferramenta Microsoft Teams, para acolhimento e apoio aos colaboradores. Foram realizados três encontros, em que pudemos compartilhar dicas para melhorar a produtividade no *home office*, bem como dicas de como controlar a ansiedade e manter a saúde mental durante o período. Durante o evento *on-line*, foi possível ouvir os colaboradores, responder perguntas e fornecer as devidas orientações.

Treinamento sobre *phishing*

Em julho de 2020, a equipe de Segurança da Informação, em parceria com o setor de Recursos Humanos, iniciou um treinamento sobre *phishing*, com o objetivo de levar informações sobre **ameaças cibernéticas** para todos os colaboradores do Ecad.

Foram realizados seis encontros virtuais, nos quais foram abordados tópicos que trazem ameaças à segurança da informação, ajudando os colaboradores a identificá-las, **conhecendo seus riscos e formas de proteção**.

151 pessoas
participaram
do treinamento



Outras ações:

Semana do Conhecimento

Em dezembro, a área de Gestão de Pessoas e Relacionamento realizou mais uma edição da tradicional Semana do Conhecimento, projeto dedicado à disseminação de conhecimento e informação entre os participantes inscritos, dando oportunidade a um ambiente de colaboração, de engajamento e desenvolvimento.

A Semana do Conhecimento, pela primeira vez, foi realizada de modo totalmente *on-line* pelo *Microsoft Teams*, facilitando a participação de todos os colaboradores do Ecad. Uma outra novidade foi o lançamento de cinco cursos exclusivos no Portal Saber. Com os temas:

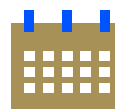
- “Negociação: Como aplicar o método Harvard”;
- “Intraempreendedorismo”;
- “Tudo que você sempre quis saber sobre novas tecnologias (e não teve coragem de perguntar)”;
- “Iniciativa - Aja agora”;
- “Propósito e autenticidade”.

Ao final da Semana do Conhecimento foram sorteados DOIS cartões-presente da Livraria Travessa, para todos os colaboradores que participaram do evento.

No último ano,
a edição do projeto
alcançou cerca de
188 colaboradores
em 8 palestras *on-line*.

Treinamento sobre assinatura eletrônica para a equipe da Arrecadação

Com o objetivo de capacitar os colaboradores da Arrecadação - sede e unidades - para realizarem o envio dos instrumentos de confissão de dívida e termo de garantia mínima para assinatura eletrônica.



Treinamentos externos e internos de curta duração

São treinamentos técnicos e/ou comportamentais que possuem o objetivo de habilitar e aperfeiçoar a técnica e o desempenho comportamental dos colaboradores. Em 2020, aproximadamente **425 colaboradores** foram contemplados, acumulando aproximadamente **4 mil horas de treinamentos**.



Treinamentos graduação e pós-graduação

O Ecad investiu **R\$ 45.538,81** em cursos de graduação e pós-graduação no ano de 2020 para 18 colaboradores contemplados.

Pessoal e benefícios

Administração do vale-transporte e combustível

Em 2020, o setor de Pessoal e Benefícios continuou realizando a gestão do saldo do vale-transporte, o que possibilitou uma economia de mais de **R\$ 100.000,00**.

Também por conta das suspensões de contrato e redução de jornada, vimos uma diferença de mais de **R\$ 850.000,00** entre o valor orçado e o realizado.

Plano de saúde

Economia de **R\$ 1,9 milhão** de reais por conta da negociação com a Bradesco Saúde.

Vale-alimentação/refeição

Recebimento de R\$ 36.735,87, referente ao contrato com a Alelo. Este valor foi utilizado para dar uma gratificação de fim de ano de R\$ 70,00 no benefício alimentação/refeição para todos os colaboradores do Ecad.

Por conta do fim do rebate (ação onde parte do valor pago para a compra de benefícios via Alelo eram revertidos como desconto para o Ecad), o setor conduziu uma nova negociação e revisão contratual que viabilizou um desconto de **R\$ 162.000,00** para o Ecad. Com este valor, foi possível realizar as festas junina e de final de ano, além de direcionar parte do valor para investimento em treinamento para os colaboradores.

Renovação de contrato de folha de pagamento

Em uma negociação com o banco Bradesco, conseguimos fechar um negócio positivo ao Ecad, proporcionando o recebimento de R\$ 140 mil.

Home Office

Para evitar colocar nossos colaboradores em risco, iniciamos logo no início da pandemia o regime de trabalho em *home office*, deixando nossos colaboradores o maior tempo possível, trabalhando na segurança de suas casas.

Essa ação representou uma economia administrativa de aproximadamente 56%, quando comparado com igual período sem HO. Uma economia de R\$ 547 mil reais ao mês para 100% *home office*.

Suspensão de Contratos e Reduções de Jornada

Como reação ao novo cenário causado pela pandemia, o Ecad reagiu rapidamente e, com base em medidas aprovadas pelo governo, suspendeu o contrato de 189 colaboradores e reduziu a jornada de outros 228.

Abatimento do INSS

Em parceria com a área jurídica, foi possível fazer o abatimento nos pagamentos mensais de INSS referente às contas de 1/3 de férias e aviso-prévio, totalizando aproximadamente **R\$ 640.000,00 de economia ao Ecad**.

Análise de processos

Buscando rever e agilizar as atividades do setor, foram analisados **35** processos, identificando **26** oportunidades de melhorias; destas, **10** melhorias foram implantadas. Além de agilizar as atividades do setor, a análise de processos permite que haja redução nos custos com impressão (papel e toner), malote e guarda de documentos.

Processos

Participação no Comitê de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

O setor de Processos iniciou, no ano de 2020, a atuação no comitê de proteção de dados pessoais, pois é o responsável por atender às solicitações dos consultores da consultoria PG Advogados. As atividades realizadas pelo setor de Processos nesse projeto são:

- Controle do andamento do projeto, elaboração de pautas, atas e condução das reuniões do comitê.
- Ponto focal da consultoria PG.
- Controle do andamento do projeto nas Associações.
- Envio dos documentos internos, impactados pela LGPD, para revisão da consultoria PG.
- Recebimento dos documentos elaborados pela consultoria, inserção no padrão do Ecad e envio para validação do comitê de proteção de dados e, quando necessário, dos gestores envolvidos.
- Responsável pela inserção de numeração de controle e divulgação na intranet dos documentos relacionados à LGPD elaborados ou revisados.
- Atuação como suplente na ausência do Encarregado de Dados.

Vale destacar que o Comitê de Proteção de Dados é composto por colaboradores do Jurídico, Compliance, Comunicação, Segurança da Informação e Recursos Humanos. O Comitê é liderado pela gerente executiva Janaína Araujo.

Elaboração da cadeia de valor

A Cadeia de Valor é uma ferramenta utilizada para apresentar todos os processos de negócio e de suporte, de forma macro, e os elos que existem entre eles.

A Cadeia de Valor do Ecad foi elaborada com base no conhecimento do negócio dos colaboradores do setor de Processos, nos documentos normativos publicados na intranet e validada pelos gestores em março de 2020.

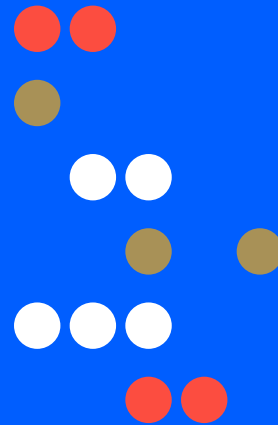
Plano de Retorno aos Escritórios

O setor de Processos participou do grupo de trabalho para a elaboração do Plano de Retorno aos Escritórios. Esse grupo também contou com a participação dos setores de Recursos Humanos, Comunicação e da Dor Consultoria.

O grupo foi o responsável por buscar no mercado e com os órgãos de saúde competentes as melhores práticas relacionadas ao retorno aos escritórios. O trabalho resultou no documento Plano de Retorno (disponível na Intranet), com todas as orientações para os colaboradores que precisaram retornar, escala de trabalho e palestra sobre a Covid-19. Além da campanha para realização de exames da Covid-19.

03

Balanço social 2020



| | |
|--|---|
| Nome da instituição: Escritório Central de Arrecadação e Distribuição - Ecad | Tipo/categoria (conforme instruções): Sociedade Civil |
| Natureza jurídica: <input checked="" type="checkbox"/> associação <input type="checkbox"/> fundação <input type="checkbox"/> sociedade Sem fins lucrativos? <input checked="" type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Isenta da cota patronal do INSS? <input type="checkbox"/> sim <input checked="" type="checkbox"/> não | |
| Possui Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEAS)? <input type="checkbox"/> sim <input checked="" type="checkbox"/> não Possui registro no: <input type="checkbox"/> CNAS <input type="checkbox"/> CEAS <input type="checkbox"/> CMAS | |
| De utilidade pública? <input checked="" type="checkbox"/> não Se sim, <input type="checkbox"/> federal <input type="checkbox"/> estadual <input type="checkbox"/> municipal Classificada como OSCIP (Lei nº 9790/99)? <input type="checkbox"/> sim <input checked="" type="checkbox"/> não | |

2 - Origem dos recursos

| | 2020 | | 2019 | |
|---|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Valor (mil reais) | % | Valor (mil reais) | % |
| Receitas totais | 97.523 | 100,00 | 119.471 | 100,00 |
| a. Recursos governamentais (subvenções) | - | - | - | - |
| b. Doações de pessoas jurídicas | - | - | - | - |
| c. Doações de pessoas físicas | - | - | - | - |
| d. Contribuições | 94.566 | 96,96 | 117.513 | 98,36 |
| e. Patrocínios | - | - | - | - |
| f. Cooperação internacional | - | - | - | - |
| g. Prestação de serviços e/ou venda de produtos | - | - | - | - |
| h. Outras receitas | 2.957 | 3,04 | 1.958 | 1,64 |

3. Aplicação dos recursos

| | 2020 | | 2019 | |
|--|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | Valor (mil reais) | % | Valor (mil reais) | % |
| Despesas totais | 170.146 | 100 | 145.095 | 100 |
| a. Projetos, programas e ações sociais (excluindo pessoal) | - | 0,00 | 258 | 0,18 |
| b. Pessoal (salários + benefícios + encargos) | 63.236 | 37,17 | 76.676 | 52,85 |
| c. Despesas diversas (somatório das despesas abaixo) | 106.910 | 62,83 | 68.160 | 46,98 |
| Operacionais | 28.575 | 16,79 | 32.652 | 22,50 |
| Impostos e taxas | 1.457 | 0,86 | 1.811 | 1,25 |
| Financeiras | 3.221 | 1,89 | 3.007 | 2,07 |
| Capital (máquinas + instalações + equipamentos) | 10.068 | 5,92 | 9.215 | 6,35 |
| Outras (que devem ser discriminadas conforme relevância) | 63.589 | 37,37 | 21.476 | 14,80 |

4. Indicadores sociais internos (Ações e benefícios para os(as) funcionários(as))

| | 2020 | | 2019 | | metas 2021 |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
| | Valor (mil reais) | % sobre receita | Valor (mil reais) | % sobre receita | |
| a. Alimentação | 4.369 | 4,48 | 5.343 | 4,47 | 4.696 |
| b. Educação | 38 | 0,04 | 58 | 0,05 | 50 |
| c. Capacitação e desenvolvimento profissional | 59 | 0,06 | 267 | 0,22 | 297 |
| d. Creche ou auxílio-creche | 2 | 0,00 | 7 | 0,01 | 10 |
| e. Saúde | 5.764 | 5,91 | 7.133 | 5,97 | 4.965 |
| f. Segurança e medicina no trabalho | 161 | 0,17 | 93 | 0,08 | 116 |
| g. Transporte | 185 | 0,19 | 645 | 0,54 | 624 |
| h. Bolsas/estágios | 21 | 0,02 | 34 | 0,03 | 50 |
| i. Outros | 1.398 | 1,43 | 2.024 | 1,69 | 1.546 |
| Total - Indicadores sociais internos | 11.997 | 12,30 | 15.604 | 13,05 | 10.810 |

5. Projetos, ações e contribuições para a sociedade

| | 2020 | | 2019 | |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|
| | Valor (mil reais) | % sobre receita | Valor (mil reais) | % sobre receita |
| a. Inclusão digital | R\$ - | 0,00 | R\$ - | 0,00 |
| | Nº pessoas beneficiadas: N° | | Nº pessoas beneficiadas: N° | |
| | entidades beneficiadas: | | entidades beneficiadas: | |
| b. Esporte, cultura e lazer | R\$ - | 0,00 | R\$ 75 | 0,08 |
| | Nº pessoas beneficiadas: N° | | Nº pessoas beneficiadas: N° | |
| | entidades beneficiadas: | | entidades beneficiadas: 23 | |
| c. Diversos projetos e ações sociais | R\$ 11.200 | 11,48 | R\$ 10.000 | 6,69 |
| | Nº pessoas beneficiadas: N° | | Nº pessoas beneficiadas: N° | |
| | entidades beneficiadas: 05 | | entidades beneficiadas: 05 | |
| d. Ações de voluntariado | R\$ - | | R\$ - | |
| | Nº pessoas beneficiadas: N° | | Nº pessoas beneficiadas: N° | |
| | entidades beneficiadas: - | | entidades beneficiadas: - | |
| Valores totais | R\$ 11.200 | 11,48 | R\$ 8.570 | 6,77 |

6. Indicadores sobre o corpo funcional

| | 2020 | 2019 |
|--|--------------|--------------|
| Nº total de empregados(as) ao final do período | 412 | 578 |
| Nº de admissões durante o período | 22 | 57 |
| Nº de prestadores(as) de serviço | 55 | 73 |
| % de empregados(as) acima de 45 anos | 18,93% | 21,45% |
| Nº de mulheres que trabalham na instituição | 213 | 284 |
| % de cargos de chefia ocupados por mulheres | 45% | 44% |
| Idade média das mulheres em cargos de chefia | 43 | 41 |
| Salário médio das mulheres | R\$ 4.383,96 | R\$ 4.032,56 |
| Idade média dos homens em cargos de chefia | 45 | 45 |
| Salário médio dos homens | R\$ 5.769,04 | R\$ 5.327,43 |
| Nº de negros(as) que trabalham na instituição | 192 | 275 |

| | 2020 | 2019 |
|---|--------------|--------------|
| % de cargos de chefia ocupados por negros(as) | 37% | 40% |
| Idade média dos(as) negros(as) em cargos de chefia | 46 | 43 |
| Salário médio dos(as) negros(as) | R\$ 5.199,34 | R\$ 4.620,03 |
| Nº de brancos(as) que trabalham na instituição | 220 | 303 |
| Salário médio dos(as) brancos(as) | R\$ 4.925,21 | R\$ 4.755,78 |
| Nº de estagiários(as) | 1 | 2 |
| Nº de voluntários(as) | - | 90 |
| Nº portadores(as) necessidades especiais | 9 | 10 |
| Salário médio portadores(as) necessidades especiais | R\$ 2.163,22 | R\$ 2.181,20 |

7. Qualificação do corpo funcional

| | 2020 | 2021 |
|---|------------|------------|
| Nº total de funcionários(as) no corpo técnico e administrativo | 412 | 578 |
| Nº de pós-graduados (especialistas, mestres e doutores) | 47 | 57 |
| Nº de graduados(as) | 170 | 223 |
| Nº de graduandos(as) | 95 | 136 |
| Nº de pessoas com ensino médio | 98 | 153 |
| Nº de pessoas com ensino fundamental | 2 | 07 |
| Nº de pessoas com ensino fundamental incompleto | 0 | 2 |
| Nº de pessoas não alfabetizadas | 0 | 0 |

8. Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social

| | 2020 | Metas 2021 |
|---|--|--|
| Relação entre a maior e a menor remuneração | 61,87 | - |
| A instituição desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade em seu quadro funcional? | <input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não | <input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não |
| Se “sim” na questão anterior, qual? | <input checked="" type="checkbox"/> negros <input checked="" type="checkbox"/> gênero <input checked="" type="checkbox"/> opção sexual <input checked="" type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____ | <input checked="" type="checkbox"/> negros <input checked="" type="checkbox"/> gênero <input checked="" type="checkbox"/> opção sexual <input checked="" type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____ |
| A organização desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade entre alunos(as) e/ou beneficiários(as)? | <input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não | <input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não |

| | 2020 | Metas 2021 |
|--|--|--|
| Se “sim” na questão anterior, qual? | <input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____ |
| Na seleção de parceiros e prestadores de serviço, critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental: | <input type="checkbox"/> não são considerados <input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos <input type="checkbox"/> são exigidos | <input type="checkbox"/> não são considerados <input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos <input type="checkbox"/> são exigidos |
| A participação de empregados(as) no planejamento da instituição: | <input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis | <input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis |
| Os processos eleitorais democráticos para escolha dos coordenadores(as) e diretores(as) da organização: | <input checked="" type="checkbox"/> não ocorrem <input type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários | <input checked="" type="checkbox"/> não ocorrem <input type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários |
| A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para o acompanhamento de: | <input type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/vivissecção <input checked="" type="checkbox"/> não tem | <input type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/vivissecção <input checked="" type="checkbox"/> não tem |

9. Outras informações:

9.1 Origem dos recursos:

Durante o período de 2020 e 2019, as principais fontes de recursos foram (em ordem decrescente de valor):

Contribuições:

a) Contribuição dos Titulares de Direitos Autorais sobre Direitos Autorais Arrecadados

Em 2019, o total dessa taxa de administração pode ser resumido como segue:

- R\$ 108.289 foi o total arrecadado com o percentual de 10,00%.
- R\$ 1.910 foi o total arrecadado com 5,00%.

Em 2020, o total dessa taxa de administração pode ser resumido como segue:

- R\$ 85.980 foi o total arrecadado com o percentual de 10,00%.
- R\$ 3.910 foi o total arrecadado com 8,5%

Adicionalmente, em 2020 foi apurado R\$ 9 de taxa de administração - arrecadação estrangeira (R\$ 62 em 2019).

b) Rendimentos s/ aplicação financeiras referentes aos Direitos Autorais Arrecadados até a data do repasse:

| Descrição | 2020 | 2019 |
|----------------------|--------------|--------------|
| Percentual de 10,00% | 4.666 | 7.252 |
| Total | 4.666 | 7.252 |

Outras receitas:

| Outras receitas Valores (milhares de reais) | 2020 | % | 2019 | % |
|--|--------------|------------|--------------|------------|
| Recuperação de custas judiciais | 474 | 16,03 | 659 | 33,66 |
| Reversão de contingências | 555 | 18,77 | 758 | 38,71 |
| Receita contrato Bradesco / Alelo | 9 | 0,30 | 130 | 6,64 |
| Recuperação de despesas | 266 | 9,00 | 274 | 13,99 |
| Ganho de capital | 15 | 0,51 | 4 | 0,20 |
| Descontos obtidos | 43 | 1,45 | 109 | 5,57 |
| Honorários de êxito | 28 | 0,95 | 24 | 1,23 |
| Variação percentual titular | 1.499 | 50,69 | - | 0,00 |
| Ganho de arrendamento | 68 | 2,30 | - | 0,00 |
| Total | 2.957 | 100 | 1.958 | 100 |

9.2 Aplicação dos recursos - Outras

(que devem ser discriminadas conforme relevância)

| Outras despesas Valores (milhares de reais) | 2020 | % | 2019 | % |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Contingências | 47.141 | 74,13 | 6.568 | 30,58 |
| Despesas diversas | 651 | 1,02 | 546 | 2,54 |
| Amortização | 6.803 | 10,70 | 5.750 | 26,77 |
| Depreciação | 8.994 | 14,14 | 8.612 | 40,10 |
| Total | 63.589 | 100,00 | 21.476 | 100,00 |

c- Diversos projetos e ações sociais:

Durante o ano de 2020 foram adquiridos da Bradesco Capitalização títulos de Capitalização que além de produtos financeiros, visam à valorização da cidadania e à conservação do meio ambiente. Os títulos agregam cinco grandes projetos, que são voltados para os segmentos de Educação, Saúde e Meio Ambiente. São eles: Instituto Ayrton Senna (Educação), O Câncer de Mama no alvo da moda (Saúde), Fundação Amazonas Sustentável, SOS Mata Atlântica e Projeto Tamar (voltados para o Meio Ambiente, componentes do Empresa Socioambiental).

Ressaltamos que nossa atividade em momento algum contribui para qualquer dano ao meio ambiente, ou seja, gerimos e geramos uma economia limpa.

Demonstração do Valor Adicionado em 31 de dezembro (em R\$ mil)

| DESCRIÇÃO | Em milhares de reais | |
|--|----------------------|-----------------|
| | 2020 | 2019 |
| 1 - Receitas | 45.701 | 105.647 |
| 1.1 Vendas de mercadorias, produtos e serviços | 89.900 | 110.261 |
| 1.2 Outras receitas | 2.387 | 1.196 |
| 1.3 Reversão / Constituição Contingências | (46.586) | (5.810) |
| 2 - Insumos adquiridos de terceiros (inclui os valores dos impostos - ICMS, PIP, PIS e COFINS) | 30.822 | 33.293 |
| 2.1 Materiais, energia, serviços de terceiros e outros | 30.825 | 33.028 |
| 2.2 Perda / Recuperação de valores ativos | (3) | 265 |
| 3 - Valor adicionado bruto (1-2) | 14.879 | 72.354 |
| 4 - Depreciação, amortização e exaustão | 15.796 | 14.362 |
| 5 - Valor adicionado líquido produzido pela entidade (3-4) | (917) | 57.992 |
| 6 - Valor adicionado recebido em transferência | 4.666 | 7.252 |
| 6.1 Receitas financeiras | 4.666 | 7.252 |
| 7 - Valor adicionado total a distribuir (5+6) | 3.749 | 65.244 |
| 8 - Distribuição do valor adicionado (*) | 3.749 | 65.244 |
| 8.1 Pessoal | 63.236 | 76.676 |
| 8.1.1 - Remuneração direta | 48.743 | 57.212 |
| 8.1.2 - Benefícios | 12.056 | 16.313 |
| 8.1.3 - F.G.T.S | 2.437 | 3.151 |
| 8.2 Impostos, taxas e contribuições | 1.457 | 1.811 |
| 8.2.1 - Federais | 889 | 1.409 |
| 8.2.2 - Estaduais | 544 | 30 |
| 8.2.3 - Municipais | 24 | 372 |
| 8.3 Remuneração de capitais de terceiros | 1.611 | 3.166 |
| 8.3.1 - Juros | 56 | 1.793 |
| 8.3.2 - Aluguéis | 1.555 | 1.373 |
| 8.4 Remuneração de capitais próprios | (62.555) | (16.409) |
| 8.4.1- Déficit / Superávit do exercício | (62.555) | (16.409) |

Fonte: Resolução Conselho Federal de Contabilidade - CFC nº 1.138 de 21.11.2008.

“Esta empresa não utiliza mão de obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção”.

“Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente”.

“Gerimos e geramos uma economia limpa”.

Responsável pelas informações:

Guacira Feliciano da Silva

Contador: CRC 093.074/O-2

Telefone: (21) 3505.8500

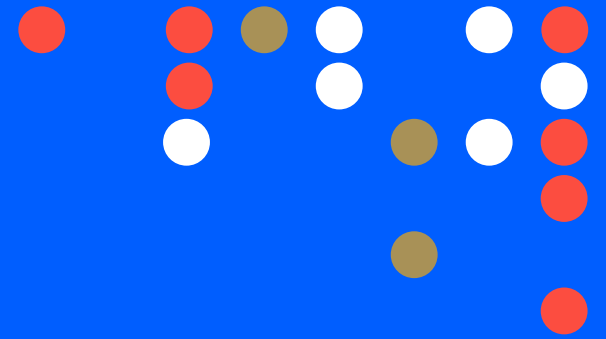
E-mail: guacira_silva@ecad.org.br

Isabel Amorim

Superintendente-executiva

Assembleia Geral

Abramus/Amar/Assim/Sbacem/
Sicam/Socinpro/UBC



ECAD



www.ecad.org.br