

FINANCIAL SERVICES



Novidades sobre:

Fundos De Investimento

Banco Central Do Brasil

Cooperativas De Crédito

Previdência Privada

Fintechs

Pág. 14

CVM reforça orientações para a adaptação às normas da Resolução CVM nº 175/22

Pág. 20

Banco Central estabelece novos critérios para limite de alavancagem em operações de consórcio

Pág. 24

Nova lei regulamenta cooperativas de seguros e proteção patrimonial mutualista

Pág. 30

Nova segmentação das EFPC entra em vigor em 1º de janeiro de 2025

Pág. 34

Governo autoriza 66 empresas de apostas a operar no Brasil; 52 ainda têm pendências

Expediente

Informativo Financial Services

Tatiana Martins

Sócia de Financial Services

Alexsandro Bruno

Coordenador - narração da matéria de destaque

Álvaro Gama

Financial Services - curadoria

Shot da Diversidade

Lígia Sodré

Sócia de Transaction Services

Érika Braga

Diretora de Recursos Humanos

Siga Nossos Canais



/mcs-markup-



@mcs_markup



/mcsmarkup



@mcs.markup



/mcsmarkupoficial

www.mcsmarkup.com



Fundos de Investimento	10
Ofício-Circular nº 1/2025/CVM/SIN - CVM atualiza procedimentos para cadastro de investidores não residentes	12
CVM reforça orientações para a adaptação às normas da Resolução CVM nº 175/22	14
Banco Central do Brasil	18
Banco Central estabelece novos critérios para limite de alavancagem em operações de consórcio	20
Cooperativas de Crédito	22
Nova lei regulamenta cooperativas de seguros e proteção patrimonial mutualista	24

Previdência Privada **28**

Nova segmentação das EFPC entrou em vigor em 1º de janeiro de 2025 30

Fintechs **32**

Governo autoriza 66 empresas de apostas a operar no Brasil; 52 ainda têm pendências 34

Institucional **36**

Shot da Diversidade 38

A MCS Markup é uma empresa *full service* de consultoria e gestão empresarial.

Somos mais do que auditoria e análises fiscais; simplificamos processos, promovemos transformações e inovações para nossos clientes.

Nossa equipe é composta por sócios oriundos de Big4 e mais de 350 profissionais em diversos escritórios pelo Brasil. Temos orgulho de ser uma empresa 100% brasileira de padrão internacional.

Por natureza, somos comprometidos em fornecer serviços de forma personalizada para atender às necessidades

exclusivas de nossos clientes, mantendo uma relação próxima com eles. Nosso foco é sempre o cliente no centro, parte inclusive dos valores institucionais, e estamos empenhados em construir relacionamentos de longo prazo baseados em transparência, ética, flexibilidade e agilidade.

Através deste informativo, buscamos colaborar com a atualização dos profissionais sobre alterações nas legislações, jurisprudência e práticas de mercado.

Desejamos uma boa leitura!

Simplificamos processos, fazemos a diferença.

Rio de Janeiro

Rua São José, 70 – 17º Andar
Centro, Rio de Janeiro – RJ
+55 21 2533-1122

São Paulo e Interior

Praça Tomás Morus, 81 – cj 1201
Água Branca, São Paulo – SP
+55 11 2229-7898

Espírito Santo

R. João da Cruz, 25 – 4º Andar
Praia do Canto, Vitória – ES
+55 27 4040-4098

Paraná

Rua Francisco Rocha, 198
Batel, Curitiba – PR
+55 41 4040-4075

“

Nem todos nós podemos fazer grandes coisas. Mas podemos fazer pequenas coisas com grande amor.

— **Madre Teresa de Calcutá**

”



Fundos de Investimento





0.29%

14,281.76

Ofício-Circular nº 1/2025/CVM/SIN - CVM atualiza procedimentos para cadastro de investidores não residentes

Simplificação do Cadastro de Investidores Estrangeiros: CVM Introduz Novas Regras Operacionais

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) emitiu o Ofício-Circular nº 1/2025/CVM/SIN, que apresenta uma nova dinâmica operacional para a obtenção de cadastro e CPF por parte de investidores não residentes dispensados de registro na CVM, conforme a Resolução CVM nº 13.

Entre as principais atualizações, destaca-se que o Parágrafo único do artigo 2º da Resolução CVM nº 13 aplica-se também ao investidor pessoa natural não residente, inclusive quando participante de conta coletiva, isentando-o de qualquer registro ou autorização prévia da Autarquia para operar no mercado brasileiro.

Além disso, enquanto vigente a sistemática operacional do Ofício-Circular nº 9/2023/CVM/SIN, será permitido o uso de código operacional fictício para investidores pessoas naturais não residentes participantes de contas coletivas.

Por fim, a CVM informa que o workshop conjunto com a B3 para apresentação da nova dinâmica foi adiado para fevereiro de 2025.

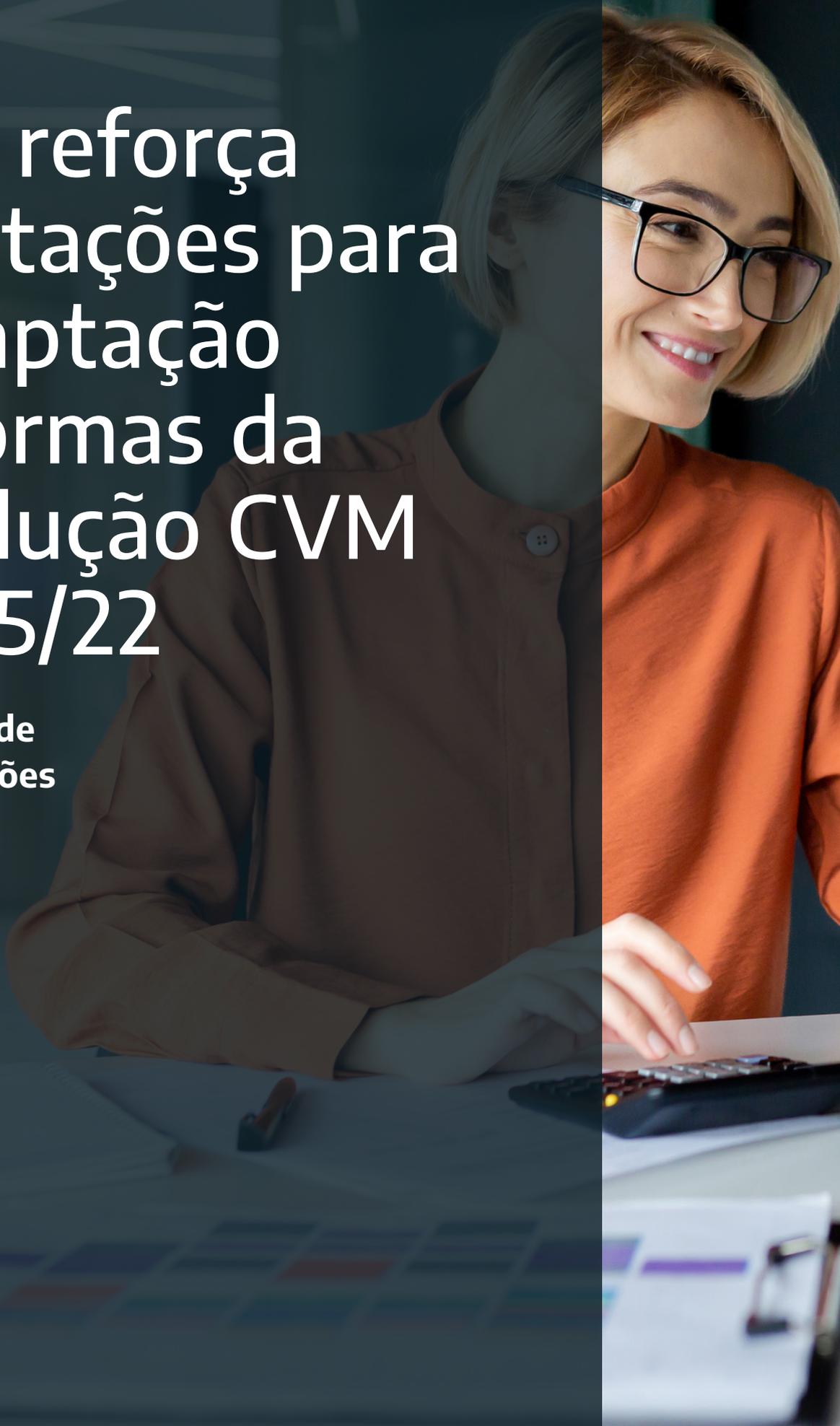
Essas medidas visam simplificar e agilizar o processo de entrada de investidores estrangeiros no mercado de capitais brasileiro, promovendo maior eficiência e competitividade.



Fundos de Investimento

CVM reforça orientações para a adaptação às normas da Resolução CVM nº 175/22

Elaboração de demonstrações contábeis





A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) divulgou, em 23 de janeiro de 2025, o Ofício-Circular nº 1/2025, com o objetivo de fornecer diretrizes sobre a elaboração de demonstrações contábeis para fundos de investimento, considerando as mudanças introduzidas pela Resolução CVM nº 175/22. A iniciativa busca esclarecer pontos sobre a constituição e o funcionamento dos fundos, além de reforçar a adequação às novas exigências regulatórias.

Entre os principais avanços previstos pela Resolução está a possibilidade de constituição de fundos com classes de cotas que possuem direitos e obrigações distintos, e com patrimônio segregado para cada classe. Esse modelo promove maior flexibilidade na estruturação de fundos e assegura que as obrigações de uma classe não afetem outras, um marco estabelecido pela Lei nº 13.874/19. Como resultado, a Resolução determina que cada classe de cotas seja tratada como uma entidade de reporte independente, com escrituração contábil própria.

A CVM detalhou também os requisitos contábeis a serem seguidos. Os artigos 66 a 69 da Resolução exigem a elaboração de balanço patrimonial, demonstração do resultado do exercício e fluxo de caixa, sendo necessário que essas demonstrações sejam auditadas por auditores independentes registrados na autarquia. Ainda, não será exigida a consolidação das demonstrações contábeis, exceto para fundos constituídos sem classes.

Fundos de Investimento

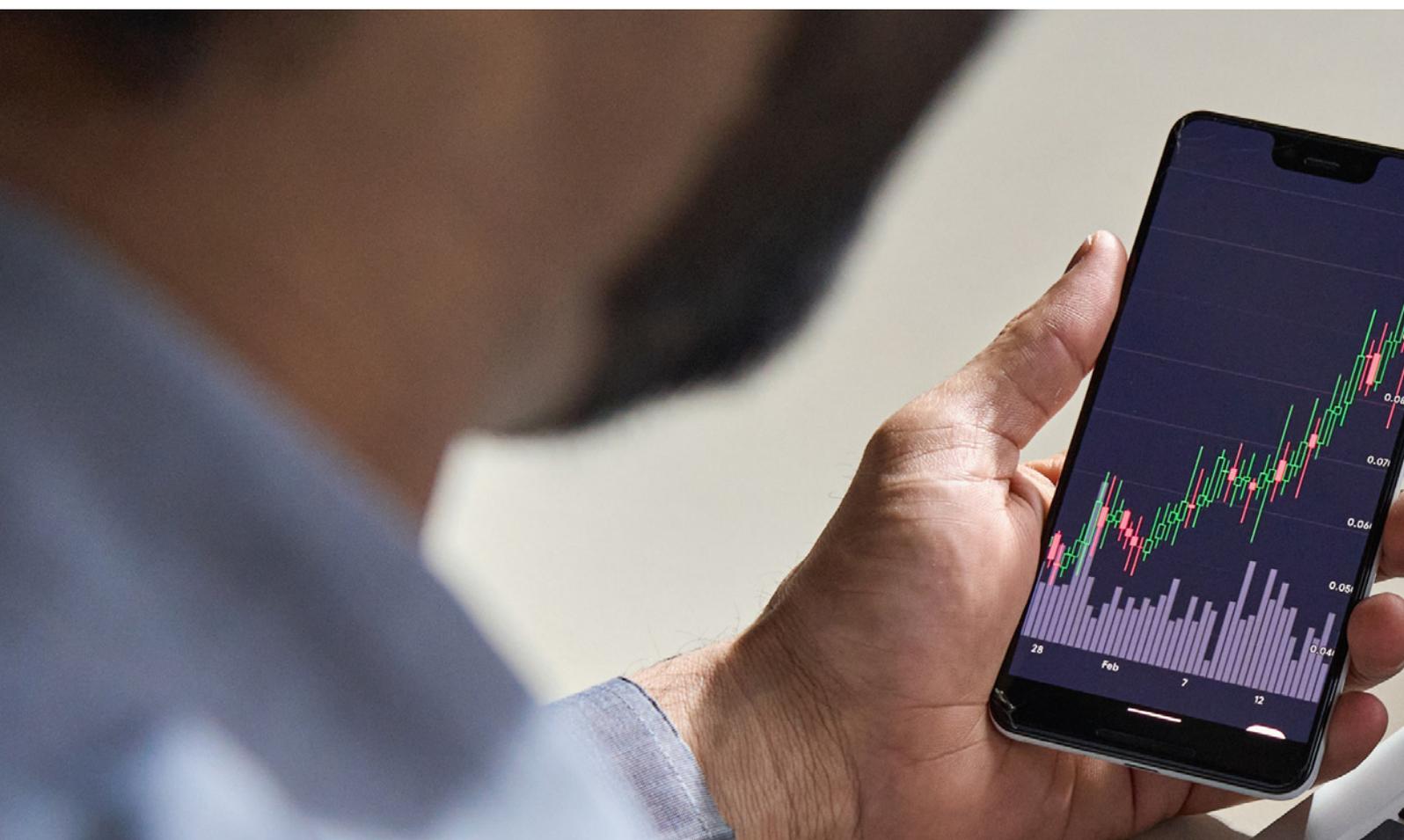
Outro ponto central foi o esclarecimento sobre a obrigatoriedade de incluir o demonstrativo de fluxo de caixa para fundos que possuam diferentes classes de cotas. Embora o artigo 67 estabeleça essa inclusão, a CVM entende que o modelo atual poderá ser mantido até a disponibilização de um formato padronizado. Essa obrigatoriedade se aplica somente para fundos com múltiplas classes, sendo facultativo para fundos de classe única.

Além disso, a autarquia destacou a necessidade de escrituração contábil que permita identificar, de forma segregada, as movimentações patrimoniais de cada classe e subclasse de cotas. As subclasses, entretanto, não possuem patrimônio segregado, sendo vistas como arranjos internos vinculados a uma classe principal. Por isso, as despesas

específicas de subclasses devem ser refletidas na contabilidade da classe correspondente.

O ofício também trouxe orientações sobre auditoria. A independência dos processos de auditoria entre classes foi enfatizada, destacando que uma eventual ressalva em uma classe não interfere nas demais ou no fundo como um todo. Ademais, a regra geral do rodízio de auditores, estipulada pela Resolução CVM nº 23/21, permanece inalterada.

Uma mudança significativa ocorre na tributação. Desde outubro de 2024, cada classe de cotas passou a ser tratada como um fundo de investimento independente para fins fiscais, conforme determina o artigo 37 da Lei nº 14.754/23. Isso implica que a responsabilidade tributária será

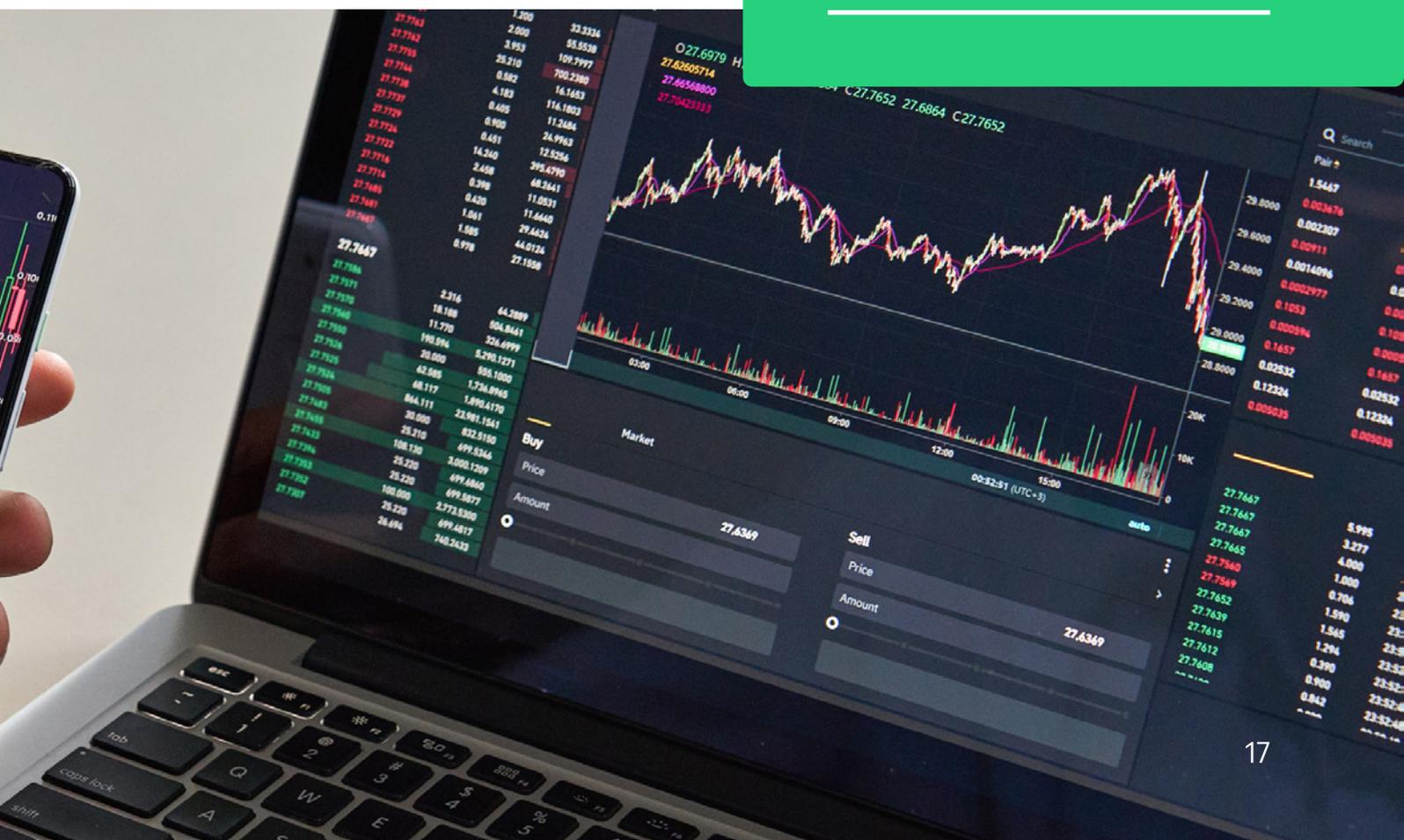


atribuída individualmente a cada classe, promovendo maior clareza na gestão fiscal.

Os administradores também foram alertados sobre a necessidade de cumprir os prazos estabelecidos para auditoria e entrega de documentos contábeis à CVM, especialmente em casos de eventos societários como fusões, cisões e incorporações. As demonstrações financeiras devem ser auditadas em até 90 dias e enviadas à autarquia em até 120 dias após o evento.

A CVM ressaltou que não há previsão para alterações no layout do balancete mensal (CADOC 4010), nem para a atualização das normas contábeis, como a ICVM 577, que continuam vigentes. No entanto, a autarquia trabalha na uniformização dos procedimentos contábeis, alinhando-os aos padrões internacionais IFRS.

A implementação plena das mudanças exigirá adaptações dos administradores, gestores e auditores, mas promete trazer avanços significativos para a governança e transparência no mercado de fundos de investimento no Brasil.



Banco Central do Brasil





0.29%

14,281.76

Banco Central estabelece novos critérios para limite de alavancagem em operações de consórcio

Instrução Normativa BCB nº 582 define metodologia para cálculo de alavancagem

Em 9 de janeiro de 2025, o Banco Central do Brasil (BCB) publicou a Instrução Normativa BCB nº 582 que dispõe sobre o cálculo do limite de alavancagem aplicável às operações de consórcio.

A norma estabelece os procedimentos que as administradoras de consórcio devem seguir para calcular e monitorar o limite de alavancagem de suas operações, visando assegurar a solidez financeira e a estabilidade do sistema de consórcios no país.

Entre as principais diretrizes, destacam-se:

- Metodologia de Cálculo: definição clara dos parâmetros e fórmulas a serem utilizados para determinar o grau de alavancagem permitido.
- Periodicidade de Monitoramento: as administradoras devem realizar avaliações periódicas para garantir conformidade com os limites estabelecidos.
- Relatórios Regulatórios: obrigatoriedade de envio de relatórios ao BCB demonstrando o cumprimento das normas vigentes.



Cooperativas de Crédito





0.29%

14,281.76

Cooperativas de Crédito

Nova lei regulamenta cooperativas de seguros e proteção patrimonial mutualista

Legislação traz segurança jurídica
e novas oportunidades para o
mercado de seguros





O Senado Federal encaminhou à Presidência da República, em 26 de dezembro de 2024, o Ofício 1604/24, submetendo à sanção presidencial o projeto de lei que regulamenta e disciplina a proteção patrimonial mutualista e as cooperativas de seguros.

A proposta, originada do PLP 519/18, de autoria do então deputado Lucas Vergílio, representa um novo marco legal para o setor. Segundo o presidente da Fenacor, Armando Vergilio, a medida “abre novas perspectivas e oportunidades para todo o mercado de seguros no Brasil, notadamente para os consumidores e Corretores de Seguros”.

Cooperativas de Crédito

O projeto estabelece obrigações para que associações e entidades que atualmente realizam atividades de proteção contra riscos patrimoniais, pessoais ou de qualquer outra natureza, sem autorização da Susep, regularizem suas atividades. Caberá ao Conselho Nacional

de Seguros Privados (CNSP) estabelecer regras para os transportes de cargas, visando reduzir fraudes e outros eventuais problemas do setor.

Além disso, o texto define níveis hierárquicos para a estruturação das sociedades cooperativas de seguros, que poderão ser constituídas



sob a forma de cooperativas singulares de seguros, cooperativas centrais de seguros ou confederações de cooperativas de seguros.

A regulamentação do mercado de proteção patrimonial mutualista permitirá que a Susep tenha os instrumentos necessários para atuar

com o objetivo de reduzir fraudes e outros eventuais problemas do setor, proporcionando maior proteção aos contratantes dos produtos oferecidos pelas cooperativas de seguros e pelas associações de proteção patrimonial mutualista.



Previdência Privada





0.29%

14,281.76

Nova segmentação das EFPC entrou em vigor em 1º de janeiro de 2025

PREVIC atualiza classificação das entidades para aprimorar supervisão e fiscalização

Desde 1º de janeiro de 2025, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) implementou a nova segmentação das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), conforme estabelecido pela Portaria PREVIC nº 563/2024.

Essa segmentação classifica as EFPC em quatro níveis — S1, S2, S3 e S4 — baseando-se em critérios de porte e complexidade.

O objetivo é permitir uma atuação mais personalizada e eficiente da supervisão e fiscalização, distribuindo adequadamente a força de trabalho e os recursos financeiros.

Para o exercício de 2025, a distribuição das entidades será a seguinte:

- S1: 10 entidades
- S2: 75 entidades
- S3: 101 entidades
- S4: 76 entidades

Essa nova classificação evidencia mudanças na composição em quase todos os níveis em comparação com o ano anterior.

A segmentação foi definida com base nas informações consolidadas das entidades referentes ao mês de dezembro de 2023 e servirá como parâmetro para que a PREVIC possa realizar o monitoramento, a supervisão e a fiscalização, considerando o porte e a complexidade das EFPC.

O diretor-superintendente substituto e diretor de Normas da PREVIC, ressalta que a segmentação foi feita para dimensionar melhor as ações de monitoramento, supervisão e fiscalização da autarquia. A segmentação é o agrupamento das EFPC em razão de características similares de porte e complexidade. O objetivo é permitir uma atuação mais personalizada e eficiente da supervisão e fiscalização, distribuindo adequadamente a força de trabalho e os recursos financeiros.

Essa medida busca aprimorar a eficiência da supervisão e fiscalização das EFPC, assegurando maior segurança e transparência para os participantes dos planos de previdência complementar.



A FEDERATIVA DO BRASIL



Fintechs





0.29%

14,281.76

Governo autoriza 66 empresas de apostas a operar no Brasil; 52 ainda têm pendências

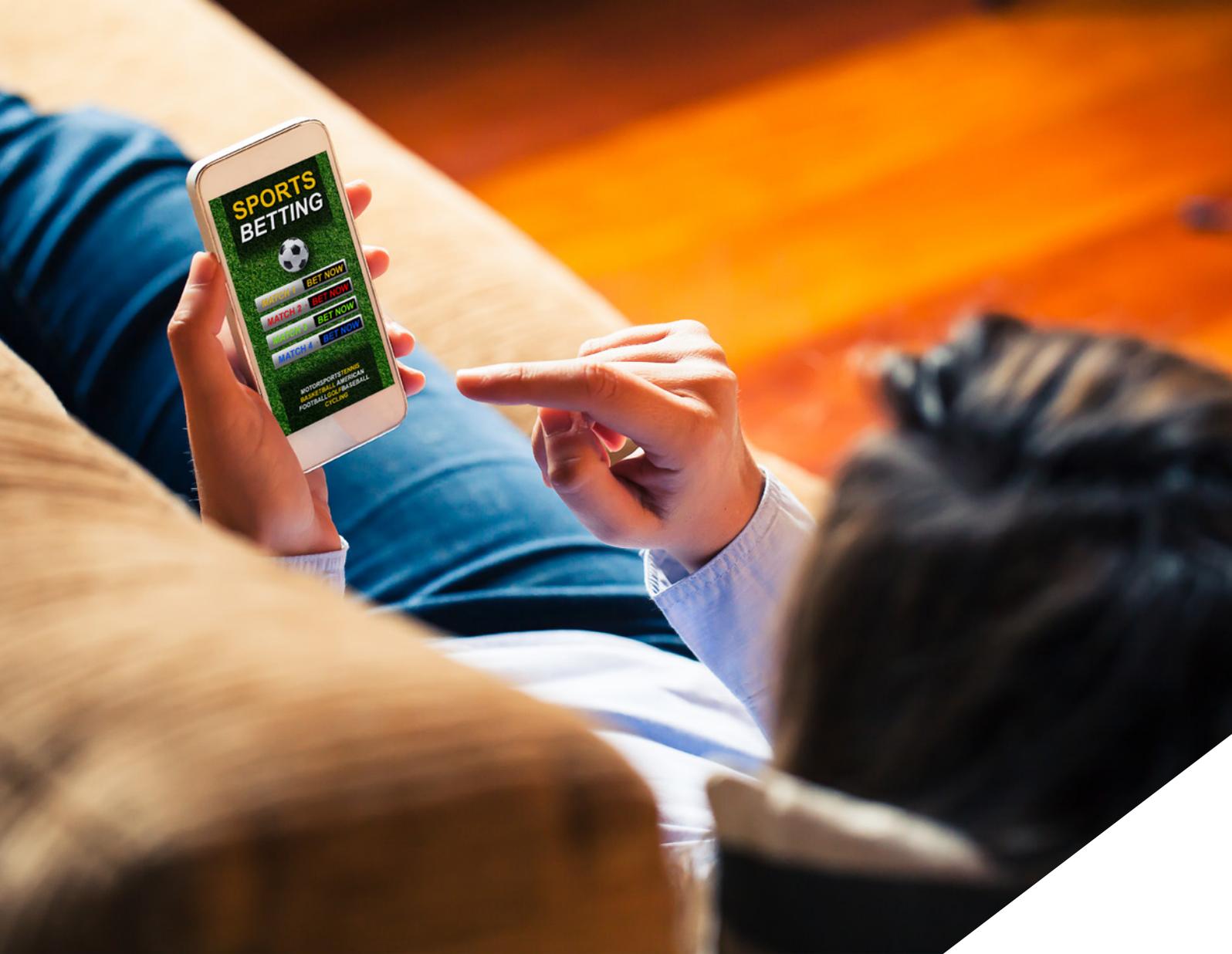
Autorização definitiva é concedida a 14 empresas; demais têm até 60 dias para regularização

O Ministério da Fazenda anunciou que, a partir de 1º de janeiro de 2025, 66 empresas que exploram a modalidade lotérica de apostas de cota fixa estão autorizadas a operar no Brasil. As portarias de autorização foram publicadas no Diário Oficial da União (DOU).

Dessas, 14 empresas receberam autorizações definitivas, totalizando 15 portarias — uma das empresas obteve mais de uma portaria devido ao número de marcas que pretende operar. Cada autorização permite o uso de até três marcas, sendo necessária nova outorga para

operar outro conjunto de até três marcas.

As outras 52 empresas obtiveram autorizações em caráter provisório, pois, embora tenham atendido aos requisitos iniciais, incluindo o pagamento da outorga de R\$ 30 milhões, ainda possuem pendências documentais. Essas pendências incluem a certificação dos sistemas de apostas e a integração dos jogos online. As empresas têm um prazo de 30 dias, prorrogável por mais 30, para apresentar os certificados técnicos obrigatórios, como os de segurança dos sistemas e servidores de jogos.



No total, as empresas pagaram R\$ 2,01 bilhões em outorgas ao Governo Federal. O Secretário de Prêmios e Apostas do Ministério da Fazenda, Regis Dudena afirmou que o Brasil está dando um passo fundamental para enfrentar os potenciais problemas associados ao setor, destacando que o início de 2025 traz regras rígidas e claras, além de mecanismos para assegurar seu cumprimento e responsabilizar os operadores.

As empresas que apresentaram seus pedidos até 20 de agosto de 2024 estão incluídas nesta lista inicial. Solicitações feitas

após essa data permanecem em análise e, conforme a regulamentação vigente, devem ser processadas em até 150 dias a partir da entrega da documentação inicial.

Com a regulamentação, agentes operadores de apostas só poderão atuar nacionalmente com autorização da Secretaria de Prêmios e Apostas, vinculada ao Ministério da Fazenda, garantindo maior controle e transparência no mercado de apostas de cota fixa no país.

Institucional



nCS
markup



Shot da
Diversidade

1ª Edição | 2025

mcs
markup

Janeiro Branco: Saúde Mental e Bem-Estar no Ambiente de Trabalho



Iniciamos o ano com uma reflexão essencial sobre um tema que impacta diretamente nossas vidas: a saúde mental.

O Janeiro Branco é uma campanha que convida todos a olharem com mais atenção para suas emoções, pensamentos e relações. Neste mês, dedicamos esta edição do Shot da Diversidade à conscientização sobre a importância de cuidar da mente, sobretudo no ambiente de trabalho.

Nesta edição, teremos uma entrevista especial com nossa diretora de RH, que abordará como o um ambiente de trabalho saudável está diretamente relacionado com nossa saúde mental. Além disso, apresentamos

uma seleção de livros, filmes e podcasts que exploram o tema, ajudando a inspirar e orientar todos em suas jornadas de bem-estar.

Esperamos que esta leitura seja um ponto de partida para novas práticas, ideias e reflexões que promovam um ano mais leve, saudável e produtivo para todos.

Desejamos a todos um excelente 2025, repleto de momentos de equilíbrio e felicidade.

Boa leitura!





MCS Entrevista

Érika Braga, diretora de Recursos Humanos da MCS Markup

A importância do envolvimento da liderança com a saúde mental no ambiente corporativo



“Acredito que promover a inclusão não é apenas implementar políticas, mas criar uma cultura onde todos se sintam seguros para serem quem são.”

Nossa entrevista é com Érika Braga, diretora de Recursos Humanos da MCS Markup. Érika é formada em administração, psicóloga em formação, e com vasta experiência na área de gente e cultura. Ela fala sobre a importância do envolvimento da liderança com a saúde mental no ambiente corporativo e como o tema se relaciona com diversidade e inclusão nas empresas.

1. Conte-nos um pouco sobre você e sua trajetória como profissional de RH. Ao longo dessa jornada, que ações ou iniciativas você identificou que são essenciais para promoção da saúde mental nas empresas?

Minha trajetória como profissional de RH sempre foi marcada pelo compromisso com o bem-estar das pessoas e a criação de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos. Desde cedo, percebi que, para o sucesso dos negócios, a saúde mental dos profissionais é tão importante quanto a produtividade.

Identifiquei algumas ações essenciais para promovê-la nas empresas, como a cultura de abertura e empatia, incentivar uma comunicação transparente e criar um ambiente onde os profissionais se sintam à vontade para expressar suas dificuldades.

Outro ponto é o treinamento das lideranças, capacitar líderes para identificar sinais de sobrecarga emocional e promover diálogos sensíveis. Além disso, programas de apoio psicológico, como serviços de atendimento psicológico e coaching são essenciais.

Para reduzir o risco de burnout, a flexibilidade e qualidade de vida, permitem políticas como trabalho híbrido e horários flexíveis. E isso só é possível com a educação e conscientização ao realizar campanhas que integrem a saúde mental à cultura organizacional.

Avaliações contínuas são essenciais. Ao aplicar pesquisas de clima e engajamento entendemos o impacto do ambiente de trabalho na vida dos colaboradores.

Essas iniciativas não só promovem o bem-estar individual, mas também aumentam o engajamento, a produtividade e o senso de pertencimento, mostrando que cuidar das pessoas é cuidar do sucesso da organização.

2. Qual o papel das lideranças na promoção de um ambiente mentalmente saudável?

Na minha trajetória profissional, percebi que as lideranças têm um papel crucial na promoção

de um ambiente mentalmente saudável. Os líderes são a conexão direta entre a organização e os profissionais, e suas atitudes influenciam significativamente o bem-estar das equipes. Por isso, é essencial preparar e capacitar líderes para lidar com questões de saúde mental.

Um líder bem preparado pode identificar sinais de desgaste emocional e agir preventivamente, criando um ambiente de diálogo aberto e empático. Além disso, os líderes devem ser exemplos de equilíbrio e autocuidado, reforçando políticas como horários flexíveis e valorização das pausas.

Investir em programas de capacitação e oferecer ferramentas para gerenciamento de conflitos são ações fundamentais. Um líder preparado impacta positivamente o clima organizacional e contribui para que os profissionais se sintam valorizados e engajados.

A promoção de um ambiente mentalmente saudável começa pelo exemplo das lideranças e pelo espaço que criam para o bem-estar de todos. Quando os líderes assumem esse papel com responsabilidade, a organização se torna mais humana e produtiva.

3. Como o home office e os modelos híbridos impactaram a saúde mental dos profissionais?

Nos últimos anos, o home office e os modelos híbridos trouxeram mudanças significativas para a saúde mental dos profissionais. Embora tenham ampliado a flexibilidade e proporcionado mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também apresentaram desafios como a sensação

de isolamento, dificuldades em estabelecer limites e aumento da sobrecarga de trabalho.

Trabalhar de casa eliminou deslocamentos longos e permitiu rotinas mais personalizadas, mas a falta de contato presencial e de interações espontâneas impactou emocionalmente muitos profissionais. A ausência de fronteiras claras entre trabalho e vida pessoal intensificou o cansaço mental e o risco de burnout.

Os modelos híbridos tentam equilibrar esses aspectos, mas exigem adaptação constante e podem gerar ansiedade devido à necessidade de estar sempre conectado e produtivo em diferentes ambientes.

Para enfrentar esses desafios, é essencial que as organizações incentivem práticas de autocuidado, promovam comunicação clara e aberta, e ofereçam suporte emocional por meio de programas de apoio psicológico e treinamentos para líderes. Estabelecer limites saudáveis e criar momentos de interação social, mesmo que virtuais, também é importante.

Com planejamento e cuidado, é possível aproveitar os benefícios do home office e do modelo híbrido, garantindo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para todos.

4. Para concluir, como você enxerga a relação entre saúde mental e diversidade e inclusão no ambiente corporativo?

Em minha opinião, a relação entre saúde mental e diversidade e inclusão no ambiente corporativo é enorme e interdependente. Um ambiente que valoriza a diversidade e promove a inclusão

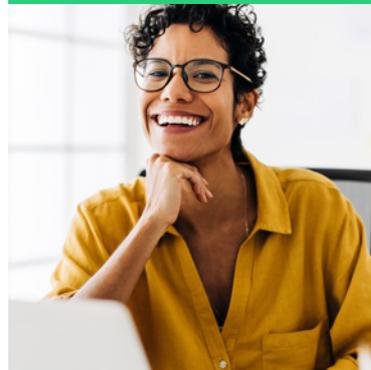
não é apenas mais justo e ético, mas também mais saudável emocionalmente para todos os seus profissionais. Quando as pessoas se sentem respeitadas, acolhidas e valorizadas em sua singularidade e subjetividade, isso reflete diretamente no bem-estar e no engajamento.

A diversidade traz consigo uma pluralidade de perspectivas, experiências e histórias, o que pode enriquecer o ambiente de trabalho, mas também exige que a organização tenha sensibilidade para lidar com as diferenças.

Isso passa por ações práticas, como treinar lideranças para lidar com vieses inconscientes, criar espaços de diálogo e garantir que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. Quando os profissionais percebem que suas identidades e experiências são valorizadas, isso contribui para reduzir o estresse e fortalecer a autoestima.

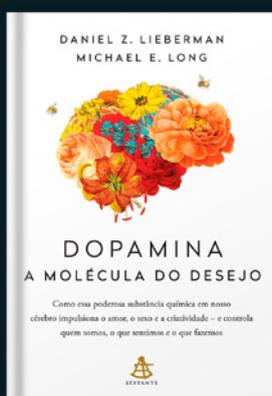
Um ambiente inclusivo também favorece a construção de relações mais autênticas e empáticas, onde as pessoas se apoiam mutuamente. Essa conexão humana é essencial para a saúde mental, pois nos ajuda a enfrentar desafios e a encontrar suporte em momentos difíceis.

Vejo a diversidade e a inclusão como pilares fundamentais para construir ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis. Quando uma organização se compromete com esses valores, ela não só promove o bem-estar individual, mas também cria um coletivo mais forte, resiliente e conectado. É um caminho que exige esforço contínuo, mas que traz benefícios transformadores para todos.



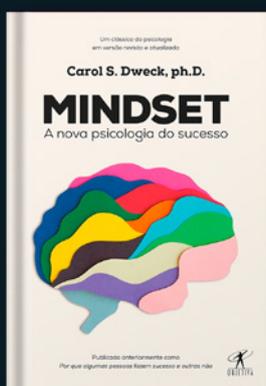


Leitura & Podcasts



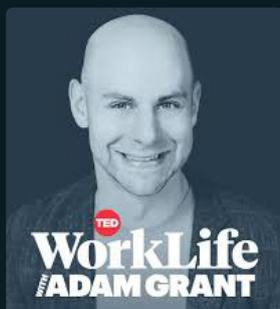
Dopamina: a molécula do desejo. Daniel Z Lieberman e Michael E Long. Editora 2023

Explora o papel fundamental da dopamina no comportamento humano, destacando como essa substância química do cérebro influencia nossas ações, desejos e tomadas de decisões. A dopamina, frequentemente associada à sensação de prazer e recompensa, é explicada no livro como a principal responsável pela motivação que nos leva a buscar recompensas.



Mindset: A nova psicologia do sucesso. Carol S. Dweck, ph.D. Editora Objetiva. 2017.

Explora o conceito de “mindset” (mentalidade) e como ele influencia o sucesso nas mais diversas áreas da vida. A autora apresenta a ideia de que a mentalidade de uma pessoa pode ser um fator determinante para seu sucesso ou fracasso.

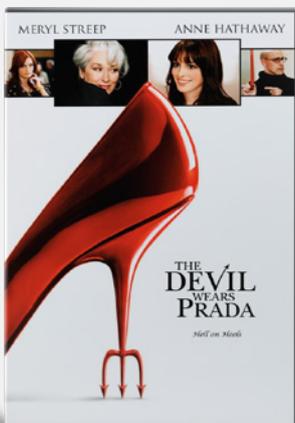


Podcast Work Life with Adam Grant. Spotify (em inglês)

Apresentado por Adam Grant, psicólogo organizacional e autor best-seller. No programa, Grant explora temas relacionados ao comportamento humano no ambiente de trabalho, focando em como as pessoas podem melhorar suas experiências profissionais, aumentar a produtividade e cultivar um trabalho mais significativo e satisfatório.

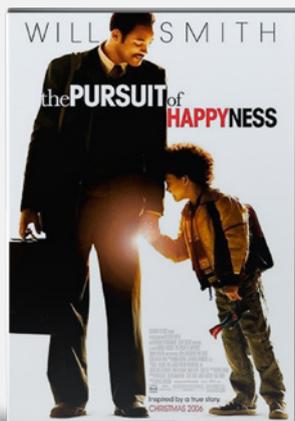


Cinema & Televisão



O Diabo Veste Prada. 2006. Disney+

Este drama acompanha uma jovem que trabalha como assistente de uma poderosa editora de moda. O filme explora a pressão intensa do trabalho, os dilemas de saúde mental causados pela busca implacável pelo sucesso e a dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional.



À Procura da Felicidade (2006). Netflix. Amazon Prime. Apple TV.

O filme segue a luta de um homem para encontrar um emprego e melhorar sua vida após passar por dificuldades financeiras e pessoais. Embora o foco principal seja sua jornada de superação, ele também aborda a saúde mental no contexto da pressão para ter sucesso profissional.

Desconstruindo Mitos sobre Saúde Mental



“Cuidar da mente é sinal de fraqueza.”

Buscar ajuda é um ato de coragem e autoconhecimento, essencial para o crescimento pessoal e profissional.

“Saúde mental é importante apenas para quem tem problemas graves.”

Todos podem se beneficiar de cuidar da saúde mental, independentemente de estarem enfrentando dificuldades.

“A pressão do trabalho é inevitável e deve ser aceita.”

Existem formas de gerenciar o estresse e criar ambientes de trabalho mais saudáveis.

Siga Nossos Canais



/mcs-markup-



@mcs.markup



@mcs_markup



/mcsmarkupoficial



/mcsmarkup

www.mcsmarkup.com

**Faça sua voz
ser ouvida!**

Acesse agora o canal
de denúncias da
MCS Markup!

CANAL DE DENÚNCIAS

Simplificamos
processos,
fazemos a
diferença.



Principais Executivos



Alexandre Bragança
Transaction Services



André Simões
Auditoria e Outsourcing



Aziz Beiruth
Finanças Corporativas



Carlos Carneiro
Outsourcing



Cristiane Pacheco
Consultoria Tributária



Fabio Jimenez
Transaction Services



Felipe Rosa
Inovação e Transformação Digital



Felipe Vieira
Consultoria Tributária



Fernanda Rorato
Consultoria Tributária



Juliana Kyle
GRC e Auditoria Externa



Julio Mota
Consultoria Tributária



Lígia Sodré
Transaction Services



Mario Tannhauser
Sócio Líder de Expansão
Campinas e Região



Romulo Caputo
Auditoria Externa e
Consultoria Contábil



Sheila Bonato
Administrativo / Financeiro



Tatiana Martins
Financial Services



Verônica Teixeira
Consultoria Previdenciária
e Tributária



Walter Neumayer
Auditoria Externa e
Consultoria Contábil

O Informativo MCS Markup é uma publicação MCS Markup de cunho meramente informativo e não contempla toda a legislação e a jurisprudência divulgada no mês. A utilização das informações aqui contidas deve estar sempre acompanhada da orientação dos consultores tributários da empresa.

A consulta do material legislativo e judiciário aqui reportado requer a verificação de eventuais alterações posteriores.

Os atos tratados nesta publicação estão apresentados de forma resumida. As informações descritas nesta publicação sobre alguns

julgamentos do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça são resumos, não oficiais, efetuados a partir do conteúdo dos boletins informativos e das ementas dos acórdãos disponíveis nos sites desses Tribunais, na Internet. O conteúdo desta publicação não representa uma interpretação da jurisprudência e sua utilização pressupõe a análise do inteiro teor dos acórdãos feita por consultores legais.

Todos os direitos autorais reservados à MCS Markup. Permitida a reprodução desde que seja citada a fonte. As fotos são parte do banco de imagens da MCS Markup.

