

Junho e Julho de 2019

Bloco K testa eficácia de controles internos

DEMISSÃO DE COMUM ACORDO EXIGE CAUTELA

Iniciativa deve sempre partir
do empregado e ser bem documentada

FÉRIAS PÓS-REFORMA TRABALHISTA NA PRÁTICA DO eSOCIAL

Ordem é bom planejamento das férias
e rigor no envio de dados

*O nosso principal objetivo é ajudar
a sua empresa a crescer.*



Isso exige que sua atenção esteja focada na tomada das melhores decisões e na gestão de sua equipe. Para proporcionar o tempo e, principalmente, o embasamento necessários para atingir os resultados traçados, nós cuidamos da burocracia fiscal e contábil e ainda fornecemos conteúdos indispensáveis para a sua empresa.

Dessa forma, você pode trabalhar tranquilo sabendo que uma equipe de profissionais especializados está a sua disposição, sempre que necessário.

Conte sempre com a gente!

4 EDITORIAL

5 CAPA

Obrigatório desde janeiro, exceto para optantes pelo Simples, o Bloco K evidencia que o controle de estoque nas empresas não recebia a devida atenção

8 CENOFISCO ORIENTA

DCTFWeb – Optantes pelo Simples Nacional

ECF – Obrigatoriedade

Férias – Impossibilidade de emendar com licença-maternidade

IPI – Aquisição de produtos usados

Lucro real – Compensação de IR e CSLL pagos a maior

10 GESTÃO DE PESSOAL

Como chegar ao comum acordo na hora da demissão

12 eSOCIAL

Lançamento das férias exige atenção

14 GESTÃO

Em dia com a contabilidade

16 PAINEL

6 motivos para utilizar checklists em sua empresa

17 DATAS & DADOS



MUITO ALÉM DA OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA

Criado em 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) surgiu para concentrar, em um único ambiente, todas as obrigações acessórias cumpridas pelas empresas brasileiras.

O sistema está baseado em três grandes projetos – Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) – que, gradativamente, foram sendo implantados e, hoje, fazem parte da rotina das empresas e dos escritórios de contabilidade. No entanto, a adequação ainda é desafiadora para muitos contribuintes.

A exigência de enviar informações relativas ao Bloco K do Sped Fiscal é um bom exemplo das dificuldades enfrentadas pelas organizações. O desafio maior não está em fazer o envio

das informações, mas em manter um controle efetivo sobre as movimentações do estoque (que são o foco do Bloco K), como pode ser visto na matéria de capa desta edição.

Mais do que uma obrigação acessória, o controle da produção e do estoque é estratégico para as empresas. Afinal de contas, trata-se de uma das áreas mais sensíveis para as organizações – geralmente, é aí que estão concentrados os principais custos do negócio.

Na prática, a informatização do sistema leva as empresas a cumprirem com maior rigor exigências às quais já estavam sujeitas – como ocorre com o Bloco K e, também, com a concessão de férias pelo eSocial, outro de nossos artigos. O sistema tornou inviáveis algumas práticas antes comuns nas organizações, como a

licença-maternidade emendada com as férias – algo que, por não estar previsto na legislação, é barrado pelo eSocial. Por falar em legislação, vale a pena conferir o texto sobre demissão em comum acordo: ele traz uma visão geral desse novo instrumento e os pontos omissos na lei.

Sabemos que as obrigações acessórias só são cumpridas com exatidão quando empresas e escritórios de contabilidade trabalham bem em conjunto. A editoria *Gestão* apresenta um conteúdo elaborado para fortalecer essa relação: uma lista com os documentos que, mensalmente, devem ser encaminhados aos contadores.

E, para que você tenha certeza de que não deixou passar nada, a editoria *Painel* aborda os versáteis checklists.

Boa leitura e bons negócios!

Contas EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup em parceria com empresas contábeis, tem o objetivo editorial de assessorar o empresário com informações de caráter administrativo. É dirigida a empresários de todos os segmentos do comércio, da indústria e da prestação de serviços.

EDITORA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

REDAÇÃO

Cucas Conteúdo Inteligente

CONSELHO CONSULTIVO

Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge
São Paulo: Alexandre Pantoja
e Gabriel de Carvalho Jacintho

EDITORAÇÃO

Antonio Sérgio Figueiroa Jr.

CAPA

Composição: Antonio Sérgio Figueiroa Jr.
sobre foto
© Christophe Fouquin | Adobe Stock

IMAGENS

Adobe Stock | Freepik

IMPRESSÃO

Araguaia Ind. Gráfica e Editora Ltda.

DIRETOR ADMINISTRATIVO

Fernando A. D. Marin

GERENTE DE MARKETING E VENDAS

Janaína V. Marin

FECHAMENTO

Matérias: 30/04

Seção Datas & Dados: 10/05

EDITORA
 **QUARUP**

11 4972-7222 | contas@contasemrevista.com.br | www.contasemrevista.com.br

Rua Manuel Ribeiro, 167 - Vila Vitória - Santo André-SP - CEP: 09172-730

É VEDADA A REPRODUÇÃO OU A DIVULGAÇÃO ELETRÔNICA DOS ARTIGOS PUBLICADOS SEM A PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DOS EDITORES

BLOCO K COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO

Módulo passou a ser obrigatório para um conjunto maior de empresas a partir de janeiro de 2019, exigindo uma apuração mais rigorosa sobre a produção.

O relatório de Produção e Estoque do Bloco K não é – ou pelo menos não deveria ser – uma surpresa para as empresas. O módulo, que está vinculado à Escrituração Fiscal Digital do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicação e do Imposto sobre Produtos Industrializados (EFD-ICMS/IPI), foi desenvolvido para substituir o Livro de Controle de Produção e Estoque, destinado à escrituração da movimentação de matérias-primas e saldos em estoque.

A questão é que o livro não precisava ser entregue regularmente

Apesar do custo inicial de implementação, a correta escrituração do Bloco K gera maior integridade e confiabilidade dos dados

ao fisco, somente quando solicitado pela fiscalização. Com o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), isso mudou. No ambiente digital, é exigido um comportamento mais proativo das empresas, com maior agilidade e controle no envio das informações.

Sem prorrogações

Em meio ao processo de adequação, a expectativa de muitas empresas era de que os prazos fossem prorrogados. Mas a Receita Federal afirma que não há perspectiva de alteração do cronograma a partir de agora. Isso porque houve um trabalho de análise cuidadoso para a definição das exigências. “As CNAEs e as faixas de faturamento foram definidas de forma conjunta



Silva: Os sistemas internos de processos produtivos devem ser adequados para gerar as informações relativas aos registros do Bloco K



Oliveira: “Existe uma obrigação chamada inventário, que as empresas não cumprem corretamente. O Bloco K é um detalhamento maior”

entre a Receita Federal, Secretarias de Fazenda estaduais e entidades representativas dos contribuintes”, esclarece o órgão.

Os contribuintes já estão sujeitos às penalidades (previstas nas legislações estaduais e federais) relativas à EFD-ICMS/IPI, seja por ausência ou atraso na entrega, seja por fornecimento de informações incorretas.

Dificuldades de adequação

O controle sobre produção e estoque já é, por si só, desafiador para muitas organizações, detalha o coordenador do Grupo de Trabalho Sped do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Paulo Roberto da Silva. “Imagine uma empresa que trabalhe com gás, cujo volume aumenta conforme a temperatura e a pressão. O estoque desse tipo de empresa varia conforme o tempo”, exemplifica.

Existem, ainda, organizações com operações sazonais, como as

que trabalham com plantio de árvores para extração de madeira. Conforme as árvores crescem, os estoques aumentam, sem emissão de notas fiscais. “Esses são apenas alguns exemplos da complexidade desse novo livro”, pontua Silva.

Como, no envio de informações, os contribuintes precisam reportar alterações de estoques e seus métodos de manufatura, transformação, fabricação ou qualquer outro referente à industrialização de produtos, Silva recomenda que os sistemas internos de processos produtivos sejam adequados para gerar as informações relativas aos registros do Bloco K.

O professor e consultor tributário Antônio Sergio de Oliveira avalia que o “Bloco K só veio agravar um problema que já existia”. “Existe uma obrigação chamada inventário, que as empresas não cumprem corretamente. O Bloco K é um detalhamento maior”, revela.

A Receita Federal confirma que a adequação dos controles internos é o ponto de maior complexidade relatado pelas empresas. O órgão revela que foram feitos ajustes no sistema para contemplar essa demanda: “a partir de casos concretos apresentados pelos contribuintes, o leiaute do Bloco K foi revisado entre 2015 e 2017 para simplificar a captação de informações do processo produtivo que influenciam nos saldos dos estoques, porém não estavam previstas no leiaute, tais como: reprocessamento/repairo e desmontagem de produtos e possibilidade de correção de apontamentos de saldos de estoques e quantidades de insumos consumidos ou de itens produzidos”.

Oportunidade à vista

Mas o Bloco K não representa apenas desafios. O módulo, depois de implantado, deve reverter benefícios interessantes para as



organizações. A Receita Federal destaca que “apesar do custo inicial de implementação, a correta escrituração do Bloco K gera maior integridade e confiabilidade dos dados, gerando ganho em regularidade fiscal na tomada de créditos tributários e maior segurança para os contribuintes com relação à escrita fiscal”.

Além disso, há vantagens para a gestão do negócio, reforça Silva. “O Bloco K, além de atender à legislação nacional, também ajuda as empresas a organizarem melhor os respectivos controles de produção e estoque”.

Para que a adequação ao sistema ocorra de forma eficaz, Oliveira recomenda que as empresas busquem informações sobre a obrigação, invistam em treinamento de pessoal, avaliem se o sistema da empresa está preparado para gerar os dados necessários e, principalmente, reorganizem seus processos internos.

Cronograma de obrigatoriedade

As empresas optantes pelo Simples Nacional não têm a obrigação de transmitir os registros do Bloco K. Para as demais organizações, a obrigatoriedade começou em 2017, de forma gradativa, da seguinte forma:

Grupo 1 – Empresas com faturamento a partir de R\$ 300 milhões por ano

- **1º de janeiro de 2017** – Inicia a entrega de informações dos saldos de estoques escriturados (Registros K200 e K280) para estabelecimentos industriais das divisões 10 a 32 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE);
- **1º de janeiro de 2019** – Inicia a obrigação de entrega da escrituração completa do Bloco K para estabelecimentos industriais das divisões 11, 12 e dos grupos 291, 292 e 293 da CNAE;
- **1º de janeiro de 2020** – Inicia a entrega da escrituração completa do Bloco K para os estabelecimentos industriais das divisões 27 e 30 da CNAE;
- **1º de janeiro de 2021** – Inicia o envio da escrituração completa do Bloco K para os estabelecimentos industriais da divisão 23 e dos grupos 294 e 295 da CNAE;
- **1º de janeiro de 2022** – Inicia a escrituração completa do Bloco K para os estabelecimentos industriais das divisões 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 31 e 32 da CNAE.

Grupo 2 – Empresas com faturamento a partir de R\$ 78 milhões por ano

- **1º de janeiro de 2018** – Inicia a entrega de informações dos saldos de estoques escriturados (Registros K200 e K280) para estabelecimentos industriais das divisões 10 a 32.

Grupo 3 – Demais empresas

- **1º de janeiro de 2019** – Inicia o envio de informações sobre os saldos de estoques escriturados (Registros K200 e K280) para demais estabelecimentos industriais das divisões 10 a 32; estabelecimentos atacadistas classificados nos grupos 462 a 469 da CNAE; e estabelecimentos equiparados a industriais.

ECF – OBRIGATORIEDADE

Quais as pessoas jurídicas obrigadas a entregar a Escrituração Contábil Fiscal (ECF)?

Estão obrigadas a entregar a ECF todas as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, lucro presumido, lucro arbitrado e todas as imunes e isentas.

Base legal: art. 1º da Instrução Normativa RFB nº 1.422/13.

Vanessa Alves – Redatora e consultora do Cenofisco

DCTFWEB – OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL

Qual o prazo de entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) para a empresa do Simples Nacional?

Para empresas optantes pelo Simples Nacional que fazem parte do terceiro grupo, a DCTFWeb terá início a partir do fato gerador do mês de outubro de 2019.

Base Legal – IN RFB nº 1.787/18, art.13.

Carolina Rodrigues – Redatora e consultora do Cenofisco

IPI – AQUISIÇÃO DE PRODUTOS USADOS

A aquisição de produtos usados enseja pagamento do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI)?

Na hipótese de aquisição de produtos usados, o estabelecimento adquirente fica responsável pelo pagamento do imposto quando sua origem não puder ser provada em razão de:

- falta de marcação, se exigível;
- falta de documento fiscal próprio;
- falta de recibos do vendedor ou transmitente, quando a aquisição for de particular, assim compreendidos também os recibos em troca ou como parte de pagamento de outros, dos quais deve constar nome, endereço, número de inscrição no CPF/MF, número e nome da repartição expedidora de sua carteira de identidade, bem como descrição minuciosa e preço ou valor de cada objeto.

Ocorrendo uma das hipóteses anteriores, o pagamento do imposto, em razão da responsabilidade atribuída ao adquirente de produtos usados, será considerado pagamento fora do prazo e fica sujeito aos acréscimos moratórios previstos na legislação do IPI.

Base legal: arts. 25, III, 265, e 372 do RIPI/10, aprovado pelo Decreto nº 7.212/10.

Rebeca Pires – Redatora e consultora do Cenofisco

FÉRIAS – IMPOSSIBILIDADE DE EMENDAR COM LICENÇA-MATERNIDADE

É possível gozar férias em seguida à licença-maternidade?

O exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de empregado ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Trata-se de assunto controverso, porém, orienta-se que, após o término da licença-maternidade, a empregada retorne às suas atividades, realize o exame médico de retorno e, estando apta, seja comunicada com trinta dias de antecedência para início do gozo de suas férias.

Assim, preventivamente, não orientamos o gozo de férias seguida da licença-maternidade sem que o exame médico de retorno seja realizado.

Base Legal – NR 7, item 7.4.3.3.



Carolina Rodrigues – Redatora e consultora do Cenofisco

LUCRO REAL – COMPENSAÇÃO DE IR E CSLL PAGOS A MAIOR

Empresa do lucro real anual que recolhe o imposto mensal com base na estimativa mensal, a partir da entrega da Escrituração Contábil Fiscal (ECF), pode efetuar a compensação de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) que foram pagos a maior por estimativa no ano anterior?

O art. 6º da Lei nº 13.670/18 incluiu o inciso IX ao § 3º do art. 74 da Lei nº 9.430/96, assim, não poderão ser objeto de compensação, os débitos relativos ao recolhimento mensal por estimativa do IRPJ e da CSLL.

Portanto, a partir da publicação da Lei nº 13.670/18, os débitos de IRPJ e CSLL apurados mensalmente através da receita bruta ou através de balancetes de redução não poderão ser compensados através de Pedido Eletrônico de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação (PER/Dcomp).

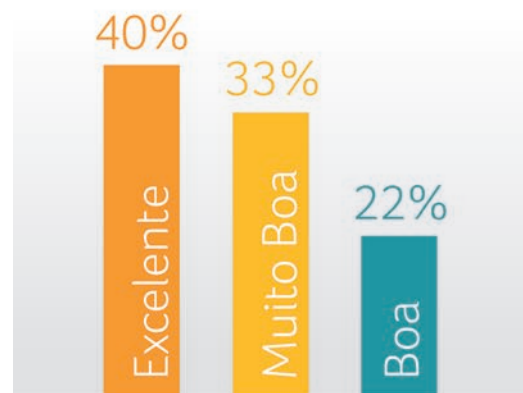
Entretanto, os créditos decorrentes do saldo negativo do IRPJ e do saldo negativo da CSLL poderão ser restituídos ou compensados, através de PER/Dcomp, após a entrega da ECF, com qualquer débito administrado pela Receita Federal do Brasil, exceto os débitos previdenciários e os débitos decorrentes do IRPJ e da CSLL apurados por estimativa mensal (lucro real anual).

Base Legal: citada no texto.

Vanessa Alves – Redatora e consultora do Cenofisco

Os números dizem TUDO!

Só uma Consultoria de qualidade traz resultados tão positivos.



95%

dos nossos clientes recomendam a Consultoria Cenofisco

- Estrutura preparada para auxiliar a sua empresa na otimização de resultados.
- Profissionais atualizados orientam na análise e interpretação da legislação tributária, societária, trabalhista e previdenciária, favorecendo o processo decisório e minimizando os riscos em decorrência de práticas em desacordo com as normas em vigor.
- Equipe de consultores pronta para atender, via telefone, e-mail ou pessoalmente, qualquer tipo de dúvida, oferecendo soluções adequadas e eficazes.

CENOFISCO
Centro de Orientação Fiscal

www.cenofisco.com.br

São Paulo-SP (Matriz)
11 3545 2703/2702

Belo Horizonte-MG
31 2108 0620

Paraná-PR (PR SC RS)
41 2169 1538

Rio de Janeiro-RJ (RJ CE)
21 2132 1338

COMO CHEGAR AO COMUM ACORDO NA HORA DA DEMISSÃO

A negociação da dispensa entre empregado e empregador, novo instrumento trazido pela reforma trabalhista, ainda exige muita atenção para evitar litígios.

A demissão é sempre um desafio para as empresas. Quando a iniciativa parte do empregador, o custo pode ser excessivo, pois, além das verbas rescisórias, é necessário arcar com 50% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do colaborador (40% destinam-se ao próprio funcionário e 10%, ao governo).

Para o trabalhador que está desmotivado com o emprego, por outro lado, pedir a dispensa representa abrir mão de sacar todo o saldo acumulado na conta do FGTS e a respectiva multa. Nessa situação, ele também não pode receber o seguro desemprego. Diante do impasse, é muito comum que nenhum dos lados tome uma atitude, o que acaba sendo ruim para todos.

Mas há um meio-termo: a demissão de comum acordo, que pode ser acionada desde novembro de

*Anteriormente,
as partes simulavam
a rescisão contratual
sem justa causa
para que o empregado
pudesse levantar
o saldo do FGTS*

2017, quando entrou em vigor a Lei nº 13.467. Nessa nova modalidade, empregados e empregadores dividem o ônus da demissão. A empresa, em vez de pagar 40% de multa sobre o saldo do fundo para o funcionário, paga apenas metade (20%). O trabalhador, por sua vez,

consegue sacar 80% do valor depositado no FGTS.

No caso de acordo, o aviso prévio indenizado também será pago pela metade.

Combate às fraudes

Uma das vantagens do acordo é desestimular fraudes e prejuízos contra o Estado, avalia o sócio da área trabalhista da TozziniFreire Advogados (unidade de Campinas/SP), Leonardo Bertanha.

“Anteriormente, as partes simulavam a rescisão contratual sem justa causa para que o empregado pudesse levantar o saldo do FGTS existente na sua conta vinculada e recebesse o seguro desemprego, com posterior devolução da multa de 40% do FGTS ao empregador”, descreve. “Em muitas ocasiões, o contrato de trabalho era restabelecido formalmente logo na sequência, embora a prestação de



serviços jamais tivesse sido interrompida”, acrescenta.

O risco da coação

No entanto, a lei trouxe outra preocupação para o contexto das relações de trabalho. Como o custo com rescisão é significativamente reduzido, há o risco de que empresas tentem usar esse mecanismo para coagir o funcionário no momento da demissão. A advogada trabalhista e sócia do escritório Granadeiro & Guimarães Advogados, Adriana Pinton, frisa, porém, que, havendo coação, o acordo perde a validade.

“Na ocorrência de coação ou fraude, o empregado poderá fazer o ajuizamento de reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho, no intuito de obter o pagamento da integralidade das verbas rescisórias, caso consiga provar tais atos”, adverte Bertanha. O

trabalhador também pode fazer uma queixa contra a empresa no Ministério Público do Trabalho.

Para evitar que isso ocorra, o recomendado é que a empresa nunca tome a iniciativa de propor o acordo, aconselha Pinton. “Deixe que o empregado manifeste essa intenção e que faça isso por meio de uma carta de próprio punho”, orienta.

Bertanha concorda com a formalização dos termos do acordo por escrito. “Em igual sentido, é importante que testemunhas participem e tenham ciência da negociação, a fim de comprovar as boas práticas perante a Justiça do Trabalho”.

O que não está na lei

A lei não trata, no entanto, da questão do empregado que está em período de estabilidade, revela Pinton. Esse funcionário não poderia ser demitido, pois tem a garantia de emprego. No entanto, ele pode pedir demissão voluntariamente. Mas como a empresa deve agir se o colaborador optar pelo acordo

mútuo? A advogada recomenda que, nesse caso, os cuidados sejam redobrados, para evitar problemas futuros – novamente, reforça a importância de que todo o processo seja minuciosamente documentado.

Bertanha comenta, ainda, que o percentual da multa do FGTS não está claramente definido na lei, que se refere apenas aos 40% que incidem sobre o saldo do FGTS e que deverão ser reduzidos pela metade em caso de acordo. “É importante lembrar que essa multa foi acrescida de outros 10% pela Lei Complementar nº 110/01, totalizando 50% da multa do FGTS. Por sua vez, o artigo 484-A, inciso I, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho, apenas se refere ao pagamento, pela metade, do valor da multa que seria recebida pelo empregado”, argumenta. Ele entende que, nesse caso, a multa deve ficar em 30%. Apesar disso, cita que não são raros os questionamentos e dúvidas sobre esse ponto específico.



Bertanha: “[A CLT] apenas se refere ao pagamento, pela metade, do valor da multa que seria recebida pelo empregado”



Pinton: “Deixe que o empregado manifeste essa intenção e que faça isso por meio de uma carta de próprio punho”

Tozzini Freire Advogados

Granadeiro & Guimarães

LANÇAMENTO DAS FÉRIAS EXIGE ATENÇÃO

Com maior controle sobre as informações e rigor na transmissão de dados, a concessão de férias precisa ser planejada para que todos os registros sejam feitos da forma correta e no prazo certo.

As férias sempre foram negociadas com relativa liberdade entre empregados e empregadores. E, embora na legislação todas as regras estivessem claramente delimitadas, a flexibilização era bastante comum.

Dessa forma, prazos que não eram rigorosamente cumpridos acabavam sendo “corrigidos” no papel, o parcelamento do período concessivo nem sempre era feito de forma adequada e gestantes emendavam licença-maternidade e férias sem qualquer problema. Isso para exemplificar apenas algumas das práticas recorrentes.

A reforma trabalhista tornou possível o parcelamento das férias em até três períodos, desde que haja a concordância do empregado

Todos esses pontos ganharam visibilidade com a chegada do eSocial. Além disso, a Lei nº 13.467/17 alterou pontos relativos às férias, exigindo ainda mais atenção das organizações.

“Antes da reforma trabalhista, as férias eram usufruídas de uma só vez pelo trabalhador, somente em situações excepcionais ou em períodos de férias coletivas, a concessão poderia ocorrer em dois períodos”, contextualiza a advogada especialista em eSocial do escritório Mascaro Nascimento Advocacia Trabalhista, Camila Lopes Cruz. A partir da reforma, foi permitido o parcelamento das férias em até três períodos, “desde que haja a concordância do empregado”, frisa.

O consultor na área de administração de pessoal e sócio da Planejar Cursos e Treinamentos, Abelman Silva de Souza, adverte que a empresa deve ter cuidado ao fazer o lançamento da programação no sistema, informando cada período com seu aviso de férias e recibo de pagamento proporcional. “Na versão inicial do eSocial estava previsto o lançamento do aviso de férias. Na versão atual, não é necessário lançar com 30 dias. Mas a programação de férias, sim, deverá ser lançada.”

Licença-maternidade

É comum a empregada gestante solicitar à empresa a concessão



Cruz: “A empregada deve realizar o exame médico no dia subsequente ao seu retorno e a legislação determina o pagamento das férias em, no mínimo, dois dias antes do início do período de gozo”

Mascaro Nascimento



Souza: “Na versão inicial do eSocial estava previsto o lançamento do aviso de férias. Na versão atual, não é necessário lançar com 30 dias. Mas a programação de férias, sim, deverá ser lançada”

Arquivo pessoal

de férias após o período da licença-maternidade, porém, com o eSocial, ela é inviabilizada pelo próprio sistema.

O procedimento correto é dar o aviso de férias antes do período da licença-maternidade, para obedecer ao prazo mínimo de 30 dias, orienta Souza. “Após a licença-maternidade, a trabalhadora deverá passar no médico do trabalho da empresa, ocasião em que será emitido o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)”, esclarece.

“É preciso considerar que a empregada deve realizar o exame médico no dia subsequente ao seu retorno e que a legislação determina o pagamento das férias em, no mínimo, dois dias antes do início do período de gozo. Na prática, as férias poderiam ter início apenas três dias após o retorno do afastamento por maternidade”, conclui Cruz.

Pontos de atenção

Confira como ficam as regras no caso de fracionamento, venda e férias coletivas.

Fracionamento

O fracionamento deve ser negociado entre as partes e o colaborador tem que concordar com a divisão do período (recomenda-se ter a concordância documentada). Nesse caso, devem ser observadas as seguintes regras:

- Concessão de um período de férias com pelo menos 14 dias.
- Os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 dias.
- Todas as frações de férias devem ser concedidas dentro do período concessivo (senão, a empresa terá que pagar as férias em dobro).



Venda

O empregado tem o direito de converter até um terço do período de férias em dinheiro (abono pecuniário). Essa é uma decisão que compete, exclusivamente, ao trabalhador, mas é necessário que ele manifeste o interesse em até 15 dias antes de vencer o período aquisitivo.

Se o empregado tem direito a 30 dias, pode converter 10 dias em dinheiro e, assim, gozar 20 dias de férias. Nesse caso, só é possível fracionar em duas vezes.

Férias coletivas

- As férias coletivas devem ser comunicadas com pelo menos 15 dias de antecedência para o funcionário, sindicato e Secretaria do Trabalho.
- Podem ser concedidos até dois períodos de férias coletivas não inferiores a 10 dias corridos.
- Para o empregado, os outros 20 dias restantes de férias poderão ser divididos em mais dois (desde que um deles não seja inferior a 14 dias).

Fonte: Camila Lopes Cruz e Abelman Silva de Souza

EM DIA COM A CONTABILIDADE

A troca de informações é um pressuposto básico na relação entre clientes e contadores; quanto mais organizada for essa entrega, melhores serão os resultados para as empresas.



Tonon: Mais importante do que o meio escolhido para o envio dos documentos é o cuidado de controlar corretamente as informações

Sindcont-SP



Luft: Os empresários devem fazer suas retiradas da conta jurídica somente por meio do pró-labore ou lucro, que deve ser apurado previamente

CRC-RS

Até pouco tempo, o uso de malotes de documentos era algo comum na rotina dos escritórios de contabilidade. Os clientes guardavam comprovantes importantes, como duplicatas, boletos e Documentos de Arrecadação de Receitas Federais (Darfs), para enviá-los – uma vez por semana, a cada 15 dias ou no fim do mês – às assessorias. Como avanço tecnológico, outras possibilidades surgiram e até mesmo o cumprimento de obrigações acessórias passou a ser feito em ambiente digital.

Hoje, os clientes podem encaminhar uma série de informações por sistemas integrados, programas de transferência de arquivos e aplicativos para troca de mensagens.

De um jeito ou de outro, o importante é que as informações estejam corretas e sejam encaminhadas com agilidade.

Sem conflito

Mais importante do que o meio escolhido para o envio dos documentos é o cuidado de controlar corretamente as informações, alerta o diretor do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo (Sindcont-SP), Claudinei Tonon. Ele comenta que um problema ainda comum é que as empresas, sobretudo as de pequeno porte, nem sempre concentram todas as movimentações bancárias na conta da pessoa jurídica. Ou seja, o proprietário do negócio realiza pagamentos ou recebe valores também em sua conta corrente pessoal.

O vice-presidente de Relações Institucionais do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRC-RS), Celso Luft, explica que essa prática fere o Princípio da Entidade, que define que os recursos da pessoa física não se misturam com o da pessoa jurídica, preservando, assim, o patrimônio da organização. Ele orienta os empresários a fazerem retiradas da conta jurídica somente por meio do pró-labore ou lucro, que deve ser apurado previamente.

Ignorar essa recomendação, além de prejudicar o controle financeiro, pode gerar inconsistências nos cruzamentos de informações feitos pela Receita Federal. Por exemplo, semestralmente os bancos devem emitir a e-Financeira, uma declaração em que são informados os débitos e créditos totais ocorridos em contas bancárias de pessoas físicas e jurídicas (considerando valores acima de R\$ 2 mil e R\$ 6 mil, respectivamente). Se os pagamentos e retiradas são feitos ora em uma, ora em outra conta, não é difícil imaginar que o saldo pode não bater com outras declarações importantes, como as de Imposto de Renda. Por isso, o controle precisa ser cada vez mais cuidadoso, já que os mecanismos de análise do fisco também são constantemente aprimorados.

Aliás, é graças à evolução nos sistemas que as empresas de contabilidade, atualmente, conseguem

agilizar muitos processos, sem nem mesmo depender do envio de dados por parte dos clientes. É o caso, por exemplo, da importação de arquivos XML, o que pode ser feito diretamente do site das Secretarias

de Fazenda estaduais. Dessa forma, o profissional tem acesso a todas as compras realizadas pela empresa, bastando fazer a conferência das informações para verificar se há alguma divergência.

Relação de documentos

Existe um conjunto de documentos e relatórios que devem ser encaminhados para as assessorias contábeis todos os meses. Veja, abaixo, quais são eles.



Dependendo da atividade ou da situação, podem surgir outras exigências. Além disso, qualquer notificação recebida pela empresa, tanto fiscal como trabalhista, deve ser encaminhada ao contador.

6 MOTIVOS PARA UTILIZAR checklists em sua empresa



Segundo o médico e jornalista Atul Gawande, a adoção das listas de verificações é extremamente vantajosa para qualquer empresa.

1

Auxiliam no controle dos processos: por listar itens, procedimentos, materiais, etc., o checklist é uma espécie de resumo da descrição formal de um processo. Com isso, os colaboradores têm maior compreensão das tarefas que devem realizar e os gestores conseguem acompanhar sua execução, organizar prioridades e, até, controlar custos.



2

Minimizam falhas: ao dividir processos complexos em várias rotinas menores e mais simples, asseguram o cumprimento de cada etapa com a qualidade necessária.



3

Aumentam a eficácia: o instrumento traz ganho de produtividade e eficiência porque reduz erros e, conseqüentemente, retrabalhos.



Freepik

4

São versáteis: a simplicidade torna essa ferramenta extremamente flexível. Ela pode ser criada em diversas formas e atender às mais variadas demandas de uma empresa.



Freepik

5

Possibilitam foco: com uma lista para lembrar-lhes das tarefas rotineiras, os colaboradores podem concentrar sua atenção nas atividades realmente importantes.



Aleksa - Freepik

6

Tornam as pessoas mais humildes: checklists só são necessários porque os seres humanos são falíveis. Eles são, portanto, um lembrete constante da falibilidade de quem os utiliza. No entender de Gawande, essa humildade é um benefício psicológico que eles proporcionam.



Freepik

JUNHO'19	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
06	Salários – Mai.'19 ⁽²⁾
07	Caged – Mai.'19 eSocial – Jun.'19 FGTS – Mai.'19 Simples Doméstico – Mai.'19
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	DCTFWeb/Prev. – Empresas com faturamento anual acima de R\$ 48 milhões em 2017 – Mai.'19 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Abr.'19 EFD-Reinf – Exceto empregadores pessoa física, optantes pelo Simples Nacional, produtores rurais pessoa física e entidades sem fins lucrativos – Mai.'19
17	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Mai.'19
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Mai.'19 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'19 IRRF – Mai.'19 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'19 Previdência Social – Mai.'19
21	Simples – Mai.'19
24	DCTF – Abr.'19
25	Cofins – Mai.'19 IPI – Mai.'19 PIS – Mai.'19
28	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Mai.'19 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Mai.'19 DeSTDA – Mai.'19 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mai.'19 IRPF – Carnê leão – Mai.'19 IRPF – Renda variável – Mai.'19 IRPJ – Lucro inflacionário – Mai.'19 IRPJ – Mai.'19 IRPJ – Renda variável – Mai.'19 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mai.'19 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Pert – Jun.'19 Pert-SN – Jun.'19 Refis – Mai.'19 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jun.'19 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jun.'19

JULHO'19	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
05	Caged – Jun.'19 eSocial – Jul.'19 FGTS – Jun.'19 Salários – Jun.'19 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Jun.'19
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
12	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mai.'19
15	DCTFWeb/Prev. – Empresas com faturamento anual acima de R\$ 48 milhões em 2017 – Jun.'19 EFD-Reinf – Exceto empregadores pessoa física, optantes pelo Simples Nacional, produtores rurais pessoa física e entidades sem fins lucrativos – Jun.'19 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Jun.'19
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jun.'19 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'19 DCTF – Mai.'19 IRRF – Jun.'19 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'19 Previdência Social – Jun.'19
22	Simples – Jun.'19
25	Cofins – Jun.'19 IPI – Jun.'19 PIS – Jun.'19
29	DeSTDA – Jun.'19
31	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 7) CSLL – Jun.'19 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única Decl. de Oper. Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Jun.'19 Escrituração Contábil Fiscal (ECF) – Ano-base 2018 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jun.'19 IRPF – Carnê leão – Jun.'19 IRPF – Renda variável – Jun.'19 IRPJ – Jun.'19 IRPJ – Lucro inflacionário – Jun.'19 IRPJ – Renda variável – Jun.'19 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jun.'19 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Pert – Jul.'19 Pert-SN – Jul.'19 Refis – Jun.'19 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jul.'19 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jul.'19

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) A Lei nº 11.933/09 ampliou, do dia 10 para o dia 20, o prazo para recolhimento da contribuição previdenciária das empresas. Apesar disso, o Decreto nº 3.048/99, que determina o envio de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 (art. 225, V), não foi alterado. (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A Lei nº 13.467/17 extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical e, embora a Medida Provisória nº 873/19 tenha vedado o desconto em folha, alguns sindicatos conseguiram manter essa forma de recolhimento por via judicial. (6) Empregados optantes admitidos em abril que não contribuíram no exercício de 2019. (7) Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2019.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO (A PARTIR DE JAN.'19)

FAIXAS SALARIAIS (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
até 1.751,81	8,00
de 1.751,82 a 2.919,72	9,00
de 2.919,73 a 5.839,45	11,00

IMPOSTO DE RENDA (A PARTIR DE ABR.'15)

RENDIMENTOS (R\$)	ALÍQUOTA (%)	DEDUZIR (R\$)
até 1.903,98	—	—
de 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
acima de 4.664,68	27,5	869,36

DEDUÇÕES: 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

OUTROS INDICADORES

Salário mínimo	998,00		
Teto INSS	5.839,45		
Salário-família	salários até 907,77	46,54	
	salários de 907,78 a 1.364,43	32,80	
Ufir (dez.'00)	1,0641	UPFAL	25,96
Ufemg	3,5932	UPF/BA (dez.'00)	39,71
Uferr	365,77	UPF/PA	3,4617
Ufesp	26,53	UPF/RO	70,68
Ufirce	4,26072	UPF/RS	19,5356
Ufir/RJ	3,4211	VRTE/ES	3,4217
UFR/PI	3,42	—	

INDICADORES ECONÔMICOS

MÊS	FGV					DIEESE	IBGE		FIPE	BACEN				SFH
	IGP-M	IGP-DI	INCC-DI	IPA-DI	IPC-DI		ICV	INPC		IPCA	IPC	TJLP	TR	
Mai.'18	1,38	1,64	0,23	2,35	0,41	0,07	0,43	0,40	0,19	0,53	0,0000	0,52	0,5000	23,54
Jun.'18	1,87	1,48	0,97	1,67	1,19	1,38	1,43	1,26	1,01	0,53	0,0000	0,52	0,5000	23,54
Jul.'18	0,51	0,44	0,61	0,52	0,17	0,14	0,25	0,33	0,23	0,53	0,0000	0,54	0,5000	23,54
Ago.'18	0,70	0,68	0,15	0,99	0,07	-0,09	0,00	-0,09	0,41	0,53	0,0000	0,57	0,5000	23,54
Set.'18	1,52	1,79	0,23	2,54	0,45	0,55	0,30	0,48	0,39	0,53	0,0000	0,47	0,5000	23,54
Out.'18	0,89	0,26	0,35	0,17	0,48	0,58	0,40	0,45	0,48	0,55	0,0000	0,54	0,5000	23,54
Nov.'18	-0,49	-1,14	0,13	-1,70	-0,17	0,32	-0,25	-0,21	0,15	0,56	0,0000	0,49	0,5000	23,54
Dez.'18	-1,08	-0,45	0,13	-0,82	0,29	-0,21	0,14	0,15	0,09	0,56	0,0000	0,49	0,5000	23,54
Jan.'19	0,01	0,07	0,49	-0,19	0,57	0,43	0,36	0,32	0,58	0,57	0,0000	0,54	0,5000	23,54
Fev.'19	0,88	1,25	0,09	1,79	0,35	0,35	0,54	0,43	0,54	0,57	0,0000	0,49	0,5000	23,54
Mar.'19	1,26	1,07	0,31	1,35	0,65	0,54	0,77	0,75	0,51	0,57	0,0000	0,47	0,5000	23,54
Abr.'19	0,92	0,90	0,38	1,09	0,63	0,32	0,60	0,57	0,29	0,51	0,0000	0,52	0,5000	23,54
Acumulado em 12 meses	8,64	8,25	4,15	10,13	5,19	4,47	5,07	4,94	4,99	6,86	0,0000	6,34	6,1700	0,00

SIMPLES NACIONAL – COMÉRCIO E INDÚSTRIA

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (R\$)	ANEXO I – COMÉRCIO								ANEXO II – INDÚSTRIA ⁽²⁾								
	ALÍQUOTA NOM. (%)	VALOR A DEDUZIR (R\$)	IRPJ	CSLL	COFINS	PIS/PASEP	CPP	ICMS ⁽¹⁾	ALÍQUOTA NOM. (%)	VALOR A DEDUZIR (R\$)	IRPJ	CSLL	COFINS	PIS/PASEP	CPP	IPI	ICMS
Até 180.000,00	4,00	—	5,50	3,50	12,74	2,76	41,50	34,00	4,50	—	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 180.000,01 a 360.000,00	7,30	5.940,00	5,50	3,50	12,74	2,76	41,50	34,00	7,80	5.940,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 360.000,01 a 720.000,00	9,50	13.860,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50	10,00	13.860,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	10,70	22.500,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50	11,20	22.500,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	14,30	87.300,00	5,50	3,50	12,74	2,76	42,00	33,50	14,70	85.500,00	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	19,00	378.000,00	13,50	10,00	28,27	6,13	42,10	—	30,00	720.000,00	8,50	7,50	20,96	4,54	23,50	35,00	—

(1) Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ICMS será calculado pela fórmula: $(RBT12 \times 14,30\%) - R\$ 87.300,00 / RBT12 \times 33,5\%$.

(2) Para atividade com incidência simultânea de IPI e ISS, quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa.

Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 21\%) - R\$ 125.640,00] / RBT12\} \times 33,5\%$.

O percentual efetivo resultante também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 8,09%; CSLL = 5,15%; Cofins = 16,93%; PIS/Pasep = 3,66%; CPP = 55,14%; IPI = 11,03%. Total = 100%.

SIMPLES NACIONAL – SERVIÇOS

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (R\$)	ANEXO III – SERVIÇOS								ANEXO IV – SERVIÇOS						
	ALÍQUOTA NOM. (%)	VALOR A DEDUZIR (R\$)	IRPJ	CSLL	COFINS	PIS/PASEP	CPP	ISS ⁽³⁾	ALÍQUOTA NOM. (%)	VALOR A DEDUZIR (R\$)	IRPJ	CSLL	COFINS	PIS/PASEP	ISS ⁽⁴⁾
Até 180.000,00	6,00	–	4,00	3,50	12,82	2,78	43,40	33,50	4,50	–	18,80	15,20	17,67	3,83	44,50
De 180.000,01 a 360.000,00	11,20	9.360,00	4,00	3,50	14,05	3,05	43,40	32,00	9,00	8.100,00	19,80	15,20	20,55	4,45	40,00
De 360.000,01 a 720.000,00	13,50	17.640,00	4,00	3,50	13,64	2,96	43,40	32,50	10,20	12.420,00	20,80	15,20	19,73	4,27	40,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	16,00	35.640,00	4,00	3,50	13,64	2,96	43,40	32,50	14,00	39.780,00	17,80	19,20	18,90	4,10	40,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	21,00	125.640,00	4,00	3,50	12,82	2,78	43,40	33,50 ⁽³⁾	22,00	183.780,00	18,80	19,20	18,08	3,92	40,00 ⁽⁴⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	33,00	648.000,00	35,00	15,00	16,03	3,47	30,50	–	33,00	828.000,00	53,50	21,50	20,55	4,45	–

(3) Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa. Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 21\%) - R\$ 125.640,00] / RBT12\} \times 33,5\%$. Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 6,02%; CSLL = 5,26%; Cofins = 19,28%; PIS/Pasep = 4,18%; CPP = 65,26%. Total = 100%.

(4) O percentual efetivo máximo devido ao ISS será de 5%, transferindo-se a diferença, de forma proporcional, aos tributos federais da mesma faixa de receita bruta anual. Sendo assim, na quinta faixa, quando a Alíquota Efetiva (AE) for superior a 12,5%, a repartição será: IRPJ = $(AE - 5\%) \times 31,33\%$; CSLL = $(AE - 5\%) \times 32,00\%$; Cofins = $(AE - 5\%) \times 30,13\%$; PIS/Pasep = $(AE - 5\%) \times 6,54\%$; ISS = Percentual de ISS fixo em 5%. Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa. Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 22\%) - R\$ 183.780,00] / RBT12\} \times 40\%$. Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 31,33%; CSLL = 32%; Cofins = 30,13%; PIS/Pasep = 6,54%. Total = 100%.

ANEXO V – SERVIÇOS

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (R\$)	ALÍQUOTA NOM. (%)	VALOR A DEDUZIR (R\$)	IRPJ	CSLL	COFINS	PIS/PASEP	CPP	ISS ⁽⁵⁾
Até 180.000,00	15,50%	–	25,00%	15,00%	14,10%	3,05%	28,85%	14,00
De 180.000,01 a 360.000,00	18,00%	4.500,00	23,00%	15,00%	14,10%	3,05%	27,85%	17,00
De 360.000,01 a 720.000,00	19,50%	9.900,00	24,00%	15,00%	14,92%	3,23%	23,85%	19,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	20,50%	17.100,00	21,00%	15,00%	15,74%	3,41%	23,85%	21,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	23,00%	62.100,00	23,00%	12,50%	14,10%	3,05%	23,85%	23,50 ⁽⁵⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	30,50%	540.000,00	35,00%	15,50%	16,44%	3,56%	29,50%	–

(5) Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais abaixo. Os percentuais redistribuídos serão acrescentados aos percentuais efetivos de cada tributo federal da respectiva faixa. Quando o valor do RBT12 for superior ao limite da quinta faixa, para a parcela que não ultrapassar o sublimite, o percentual efetivo do ISS será calculado pela fórmula: $\{[(RBT12 \times 23\%) - R\$ 62.100,00] / RBT12\} \times 23,5\%$. Esse percentual também ficará limitado a 5%, redistribuindo-se eventual diferença para os tributos federais na forma acima prevista, de acordo com os seguintes percentuais: IRPJ = 30,07%; CSLL = 16,34%; Cofins = 18,43%; PIS/Pasep = 3,99%; CPP = 31,17%. Total = 100%.

Tributação das atividades do setor de serviços – Anexo IV: a) construção de imóveis e obras de engenharia em geral, inclusive sob a forma de subempreitada; b) execução de projetos e serviços de paisagismo, bem como decoração de interiores; c) serviço de vigilância, limpeza ou conservação; e d) serviços advocatícios. **Anexo III (“r” >= 28%) ou Anexo V (“r” < 28%):** a) administração e locação de imóveis de terceiros; b) academias de dança, de capoeira, de ioga e de artes marciais; c) academias de atividades físicas, desportivas, de natação e escolas de esportes; d) elaboração de programas de computadores, inclusive jogos eletrônicos, desde que desenvolvidos em estabelecimento do optante; e) licenciamento ou cessão de direito de uso de programas de computação; f) planejamento, confecção, manutenção e atualização de páginas eletrônicas, desde que realizados em estabelecimento do optante; g) empresas montadoras de estandes para feiras; h) laboratórios de análises clínicas ou de patologia clínica; i) serviços de tomografia, diagnósticos médicos por imagem, registros gráficos e métodos óticos, bem como ressonância magnética; j) serviços de prótese em geral; k) fisioterapia; l) medicina, inclusive laboratorial, e enfermagem; m) medicina veterinária; n) odontologia e prótese dentária; o) psicologia, psicanálise, terapia ocupacional, acupuntura, podologia, fonoaudiologia, clínicas de nutrição e de vacinação e bancos de leite; p) serviços de comissaria, de despachantes, de tradução e de interpretação; q) arquitetura e urbanismo; r) engenharia, medição, cartografia, topografia, geologia, geodésia, testes, suporte e análises técnicas e tecnológicas, pesquisa, design, desenho e agronomia; s) representação comercial e demais atividades de intermediação de negócios e serviços de terceiros; t) perícia, leilão e avaliação; u) auditoria, economia, consultoria, gestão, organização, controle e administração; v) jornalismo e publicidade; w) agenciamento; e x) outras atividades do setor de serviços que tenham por finalidade a prestação de serviços decorrentes do exercício de atividade intelectual, de natureza técnica, científica, desportiva, artística ou cultural, que constitua profissão regulamentada ou não, desde que não sujeitas à tributação na forma dos Anexos III e IV. **As demais atividades são tributadas pelo Anexo III.**

VOCÊ E SUA EMPRESA
PODEM **TRANSFORMAR**
O PRESENTE DE MILHARES
DE CRIANÇAS E JOVENS!

 /planinternacionalbrasil
 /planbr
 /planbrasil



A **Plan International** é uma organização não governamental de origem inglesa ativa desde 1937, presente em 71 países. Atuamos no Brasil desde 1997, atendendo mais de 100 comunidades, com mais de 20 projetos que beneficiam aproximadamente 75 mil crianças e adolescentes.

Empresa solidária: plan@plan.org.br | (11) 3956-2177
Pessoa física: doeplan.org.br | doador@plan.org.br

www.plan.org.br

