



CONT CENTER

organizações empresariais

Informativo



Experiência no Ramo Varejista e Atacadista, com especialidade em Planejamento FISCAL, CONTÁBIL, FINANCEIRO E TRIBUTÁRIO.

www.contcenter.com.br | valdiney.diretor@contcenter.com.br

Avenida Duque de Caxias, 882 SL 1408
Zona 01 - Maringá/PR | CEP: 87.020-025

44 3041-1511
44- 99113-6880

NOVEMBRO/2023

ENCARTE



FÉRIAS



SALÁRIO



- FÉRIAS
- CONCESSÃO
- PRAZO DE CONCESSÃO
- INÍCIO
- FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS
- EMPREGADOS COM MENOS DE 12 MESES DE SERVIÇO
- COMUNICAÇÃO – MTE / SINDICATO
- PAGAMENTO DAS FÉRIAS
- ANOTAÇÃO EM CTPS
- FALTAS
- TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS
- REMUNERAÇÃO
- CONVERSÃO EM DINHEIRO
- ABONO PECUNIÁRIO
- FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS
- PARTO DURANTE AS FÉRIAS
- FIM DO CONTRATO
- FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS
- EMPREGADO DOMÉSTICO
- 13º SALÁRIO
- CÁLCULO DO 13º SALÁRIO
- O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?



Destaques do Mês

GOVERNO FEDERAL	MUDANÇA DO REGIME DO	PASSO A	CONHEÇA O LUCRO
SIMPLIFICA AS REGRAS PARA	LUCRO PRESUMIDO PARA O LUCRO	PASSO DA MIGRAÇÃO	PRESUMIDO E SAIBA
A CONCESSÃO DE BENEFÍCIO POR	REAL APROVEITAMENTO DE CRÉDITOS	DE MEI PARA SIMPLES	QUAIS EMPRESAS
MEIO DE ANÁLISE DE DOCUMENTOS	SOBRE BENS DO ATIVO IMOBILIZADO	NACIONAL E BENEFÍCIOS	SE ENQUADRAM

PESSOAL



GOVERNO FEDERAL SIMPLIFICA AS REGRAS PARA A CONCESSÃO DE BENEFÍCIO POR MEIO DE ANÁLISE DE DOCUMENTOS

O prazo máximo para a concessão do benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) via análise de documentos processo chamado de AtestMed passa a ser de 180 dias e, caso o segurado tenha o benefício negado, terá um prazo de 15 dias para realizar um novo requerimento. A mudança foi definida pela Portaria Conjunta nº 38, que regulamenta a dispensa de emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e simplifica as regras para a concessão do benefício.

Além disso, os benefícios por incapacidade temporária (ocasionada por acidentes) também poderão ser concedidos por análise documental, desde que seja apresentada a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida pelo empregador. O envio da documentação necessária à concessão do benefício deverá ser feito por meio dos canais remotos de autoatendimento Meu INSS (acessível por aplicativo ou página web) e central de teleatendimento 135. O requerimento feito por meio da Central 135 ficará pendente até que os documentos sejam anexados.

A documentação médica ou odontológica, apresentada pelo segurado na hora do requerimento do benefício, deve ser legível e sem rasuras, contendo, obrigatoriamente, as seguintes informações:

- Nome completo do segurado;
- Data de emissão do documento (não podendo ser superior a 90 dias da data de entrada do requerimento);
- Diagnóstico por extenso ou código da Classificação Internacional de Doenças (CID);
- Assinatura e identificação do profissional emitente, com nome e registro no conselho de classe, ou carimbo;
- Data do início do afastamento ou repouso;
- Prazo necessário estimado para o repouso.

DURAÇÃO DO BENEFÍCIO

Os benefícios por incapacidade temporária concedidos por meio do AtestMed, mesmo que de forma não consecutiva, não poderão ter duração superior a 180 dias. Caso haja indicação de repouso por prazo indeterminado na documentação apresentada, será considerado o afastamento pelo prazo total permitido nessa modalidade. Quando não for possível a concessão por meio de análise documental por não cumprimento dos requisitos estabelecidos ou quando o repouso necessário for superior a 180 dias o segurado poderá agendar um exame médico pericial presencial. O requerimento para a prorrogação de um benefício não poderá ser feito por meio de análise documental.

O segurado que já tiver um exame médico pericial agendado poderá optar pelo procedimento documental, desde que a data de agendamento da perícia presencial seja superior a 30 dias da data do requerimento do AtestMed. Outra mudança trazida pela portaria é que os benefícios que dependam de perícias médicas externas (domiciliar ou hospitalar) e os que decorram de cumprimento de decisões judiciais também poderão ser concedidos por meio de análise documental.

VERBAS INFORMATIVAS NO ESOCIAL

As verbas ou rubricas informativas são aquelas que não são nem proventos e nem descontos, ou seja, não influenciam no líquido da folha, mas podem representar um benefício pago ao trabalhador ou ainda compor a base de cálculo de tributos ou FGTS. Existem verbas informativas que muitas vezes passam despercebidas e acabam não sendo informadas na folha, como, por exemplo, o vale-alimentação ou refeição creditado no cartão, o valor do vale-transporte e o plano de saúde.

Existe também as verbas ou rubricas informativas dedutoras, elas reduzem a base de cálculo de tributos ou do FGTS, como por exemplo, o valor do dependente, que reduz a base de cálculo do imposto de renda.

A inclusão de verbas informativas na folha de pagamento sempre foi obrigatória?

Sim, essa informação sempre foi obrigatória constar em folha de pagamento conforme estabelece o art. 225 do Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social) e o art. 47 da IN RFB nº 971/09.

Decreto nº 3.048/99

“Art. 225. A empresa é também obrigada a:

§ 9º A folha de pagamento de que trata o inciso I do caput, elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, deverá:

IV—destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais”
IN RFB nº 971/09.

Art. 47. A empresa e o equiparado, sem prejuízo do cumprimento de outras obrigações acessórias previstas na legislação previdenciária, estão obrigados a:

III—elaborar folha de pagamento mensal da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, de forma coletiva por estabelecimento, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização e resumo geral, nela constando:

d) destacadas, as parcelas integrantes e as não-integrantes da remuneração e os descontos legais;

Com a vigência do e-Social as empresas se viram obrigadas a enviar essa informação corretamente.

As rubricas informativas são enviadas para o eSocial através do evento S-1010. Os valores são declarados através dos eventos remuneratórios S-1200, S-2299 e S-2399.

O Manual de Orientação do eSocial, em sua versão S-1.0, traz a orientação de como os empregadores devem proceder com as rubricas informativas na folha de pagamento.

Valores relacionados a parcelas in natura

Os valores de parcelas salariais in natura, a exemplo das informadas em rubricas atreladas às naturezas 1010, Salário in natura, Pagos em bens ou serviços, 1806, Alimentação em ticket ou cartão, vinculada ao PAT, 1807, Alimentação em ticket ou cartão, não vinculada ao PAT, 1808, Cesta básica ou refeição, vinculada ao PAT, 1809, Cesta básica ou refeição, não vinculada ao PAT, 2902, Vestuário e equipamentos, 9910, Seguros ou 9911, Assistência Médica devem ser informados pelo valor total e não apenas em relação à parte custeada pelo empregador.

Em relação às verbas informativas deve-se declarar o valor total pago ao trabalhador e não apenas a parte custeada pela empresa, ou seja, o valor deve ser declarado em sua integralidade sem o abatimento da parte que é descontada do trabalhador.

FISCAL



MUDANÇA DO REGIME DO LUCRO PRESUMIDO PARA O LUCRO REAL APROVEITAMENTO DE CRÉDITOS SOBRE BENS DO ATIVO IMOBILIZADO

A Solução de Consulta Cosit nº 40/2023 esclareceu que a pessoa jurídica tributada pelo Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) com base no lucro presumido e, portanto, submetida à sistemática de apuração cumulativa da Cofins e da contribuição para o PIS-Pasep, que passa a adotar o regime do lucro real, na hipótese de, em decorrência dessa opção, sujeitar-se à incidência não cumulativa desse tributo:

a) não poderá optar pela possibilidade de desconto de créditos básicos estabelecida, respectivamente, pelo art. 3º, VI e VII, da Lei nº 10.833/2003, e pelo art. 3º, incisos VI e VII, da Lei nº 10.637/2002, relativamente a máquinas, equipamentos e edificações destinados à produção de bens e prestação de serviços cuja aquisição no mercado interno ou importação tenha ocorrido antes da citada migração, por falta de previsão legal;

b) não poderá optar pela possibilidade de desconto no prazo de 24 meses de créditos estabelecida pelo art. 6º da Lei nº 11.488/2007, relativamente a edificações incorporadas ao ativo imobilizado, adquiridas ou construídas para utilização na produção de bens destinados à venda ou na prestação de serviços, antes da citada migração, por falta de previsão legal; e

c) não poderá optar pela possibilidade de desconto imediato de créditos estabelecida pelo artigo 1º, XII, da Lei nº 11.774/2008, relativamente a máquinas e equipamentos destinados à produção de bens e prestação de serviços cuja aquisição no mercado interno ou importação tenha ocorrido antes da citada migração, por falta de previsão legal.

(Solução de Consulta COSIT nº 40/2023- DOU de 17.02.2023)

CADASTRO/SOCIETÁRIO



Cadastro

PASSO A PASSO DA MIGRAÇÃO DE MEI PARA SIMPLES NACIONAL E BENEFÍCIOS

Os Microempreendedores Individuais (MEI) que obtiveram um faturamento superior a R\$ 81 mil no ano têm pela frente uma importante decisão para o futuro de seus negócios. O crescimento além do limite estabelecido pelo MEI implica na necessidade de migrar para o Simples Nacional, regime tributário que oferece benefícios e adequações às empresas de maior porte.

Além do faturamento excedente, outros fatores como a contratação de mais um funcionário, inclusão de sócios ou o exercício de atividades não permitidas pelo MEI também podem exigir a migração para o Simples Nacional.

O que é o Simples Nacional?

O Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Ele abrange Microempreendedores Individuais (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP). Dentre os impostos que compreende estão o IRPJ, CSLL, PIS/Pasep, Cofins, IPI, ICMS, ISS e a Contribuição Patronal

Previdenciária para a Seguridade Social (CPP).

Para as MEs e EPPs, o recolhimento dos tributos é feito através do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS), cujo vencimento é todo dia 20 do mês. O valor do DAS é determinado com base no faturamento bruto mensal da empresa e varia conforme a atividade exercida.

Já para o MEI, o pagamento também ocorre no dia 20 de cada mês, mas o valor do DAS é fixo, independente do faturamento. Importante destacar que o MEI é uma modalidade especial de tributação do próprio Simples Nacional, portanto, todos os MEIs são considerados Simples Nacional, mas nem todas as empresas nesse regime podem ser MEIs.

Passo a passo: como migrar para o Simples Nacional

A migração para o Simples Nacional requer alguns procedimentos que o empreendedor MEI deve seguir para fazer a transição de forma correta. Acompanhe os passos:

1-Encontrar uma contabilidade

Para iniciar o processo de migração, é fundamental encontrar uma contabilidade especializada que compreenda o novo formato de constituição da empresa e possa auxiliar em todas as etapas necessárias.

2-Comunicar o desenquadramento à Receita Federal

A comunicação do desenquadramento do MEI deve ser feita através do Portal do MEI, acessível por meio de certificado digital ou código de acesso. Caso o empresário opte por realizar a baixa do MEI e a abertura de um novo CNPJ, essa etapa pode ser executada diretamente pelo titular da empresa, contando com o auxílio da contabilidade no processo de criação da nova empresa.

3-Quitação de parcelas MEI e excesso de faturamento

É fundamental quitar ou parcelar todas as pendências financeiras para que a empresa tenha direito ao enquadramento automático no Simples Nacional. Além das parcelas mensais, se o faturamento anual tiver ultrapassado o limite permitido, será necessário efetuar o pagamento da guia dos tributos calculados sobre o excedente da receita. A guia é gerada automaticamente pelo Portal do MEI ao entregar a declaração de faturamento anual.

4-Comunicar à Junta Comercial e solicitar as alterações

Após regularizar as pendências, o empreendedor deve comunicar à Junta Comercial de seu estado sobre o desenquadramento do MEI, solicitando as alterações necessárias, tais como endereço, razão social, atividades, inclusão de sócios, entre outras.

5-Alterações na Prefeitura e SEFAZ

Por fim, é necessário efetuar as alterações junto à Prefeitura e à Secretaria da Fazenda, conforme o caso. Essa etapa é essencial para garantir a emissão correta de notas fiscais após a conclusão do desenquadramento, evitando problemas no início da nova categoria empresarial.

A opção pelo Simples Nacional é automática para os Microempreendedores Individuais que solicitam o desenquadramento, porém, é preciso estar atento a possíveis impedimentos, como atividades não permitidas, débitos em aberto, sócios que residem no exterior, entre outros.

Embora o processo de migração do MEI seja composto por algumas etapas, ele é burocrático e delicado, podendo demandar tempo para ser concluído, especialmente se ocorrerem erros.

Sendo assim, é altamente recomendado que o empresário conte com uma contabilidade de confiança desde os primeiros passos, assegurando a execução correta de todas as etapas, evitando surpresas e atrasos no processo de migração para o Simples Nacional.

FÉRIAS - 13º SALÁRIO**FÉRIAS**

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. O direito é assegurado no artigo 7º inciso XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, e pela CLT, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

CONCESSÃO

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções: Os membros de uma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

PRAZO DE CONCESSÃO

As férias devem ser concedidas, por ato exclusivo do empregador, independente da vontade do empregado, desde que para isto, exista o prévio comunicado com antecedência mínima de 30 dias.

INÍCIO

É vedado o início das férias individuais ou coletivas nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a data de início não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

**FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS
COLETIVAS E INDIVIDUAIS**

Coletivas: de acordo com o art. 139 (CLT) podem ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Individuais: de acordo com a Lei 13.467/2017 (que alterou o § 1º do art. 134 da CLT) a partir de 11.11.2017, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, desde que haja concordância do empregado.

Com as alterações da Reforma Trabalhista as férias poderão ser divididas, inclusive, aos empregados menores de 18 (dezoito) e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

**EMPREGADOS COM MENOS DE 12
MESES DE SERVIÇO**

O empregado só fará jus às férias após cada período completo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Quando se tratar de férias coletivas, que acarrete paralisação das atividades da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da mesma, os empregados que não completaram ainda o período aquisitivo ficam impedidos de prestar serviços.

Assim, o artigo 140 da CLT estabelece que os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao tempo de serviço, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

COMUNICAÇÃO – MTE / SINDICATO

O processo para concessão das férias coletivas ainda prevê que o empregador deverá, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, atender às seguintes formalidades:

- Comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho (DRT) informando o início e o final das férias, especificando, se for o caso, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos, salvo se tratar de ME ou EPP, que fica dispensada da comunicação, conforme estabelece o disposto no art. 51, inciso V da Lei Complementar 123/2006.

A comunicação ao Ministério do Trabalho deve ser feita via WEB pelo gov.br através de certificado digital ou procuração, pelo link <https://www.gov.br/pt-br/servicos/comunicar-ferias-coletivas>.

- Comunicar o Sindicato representativo da respectiva categoria profissional, da comunicação feita ao MTE;
- Comunicar a todos os empregados envolvidos no processo, devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

CLT, Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

ANOTAÇÃO EM CTPS

Com a entrada da Carteira de Trabalho Digital, a anotação das férias será feita nos sistemas informatizados da CTPS gerados pelo empregador através do envio do evento S-2230 ao eSocial, desta forma dispensa as anotações no livro, CTPS física e fichas de registro dos empregados.

FALTAS

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver de seis a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

REMUNERAÇÃO

A Constituição da República assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Mas como ocorre o cálculo dessa remuneração?

De acordo com o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

CONVERSÃO EM DINHEIRO

ABONO PECUNIÁRIO

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

PARTO DURANTE AS FÉRIAS

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade. Após o término do benefício, as férias serão retomadas.

FIM DO CONTRATO

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171 do TST).

FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

EMPREGADO DOMÉSTICO

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais

remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, as férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

13º SALÁRIO

Instituído em 1962, o 13º salário é o pagamento de um salário extra ao empregado no final de cada ano, correspondente a 1/12 avos da remuneração por mês trabalhado. É um direito do trabalhador urbano, rural, avulso e doméstico. Conhecido como gratificação natalina, deve ser pago pelo empregador em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; e a segunda até 20 de dezembro.

CÁLCULO DO 13º SALÁRIO

O cálculo do 13º salário se dá pela divisão da remuneração integral por 12 e a multiplicação do resultado pelo número de meses trabalhados. Outras parcelas de natureza salarial, como horas extras, adicionais (noturno, de insalubridade e de periculosidade) e comissões também entram nesse cálculo.

O QUE O EMPREGADO PRECISA SABER?

A primeira parcela do 13º salário pode ser recebida por ocasião das férias. Neste caso, o empregado deve solicitar o adiantamento por escrito ao empregador até janeiro do respectivo ano.

O 13º salário pode ser pago por ocasião da extinção do contrato de trabalho, seja esta pelo término do contrato, quando firmado por prazo determinado, por pedido de demissão ou por dispensa, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro.

O empregado dispensado por justa causa não tem direito ao 13º salário.

A partir de 15 dias de serviço, o empregado já passa a ter direito de receber a fração de 1/12 avos de 13º salário no mês.

Aposentados e pensionistas do INSS também recebem a gratificação.

O empregado que tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês terá descontado de seu 13º salário a fração de 1/12 avos relativa ao período.

A base de cálculo do 13º salário é o salário bruto, sem deduções ou adiantamentos, devido no mês de dezembro do ano em curso ou, no caso de dispensa, o do mês do acerto da rescisão contratual.

Se a data limite para o pagamento do 13º salário cair em domingo ou feriado, o empregador deve antecipá-lo. Se não o fizer, está sujeito a multa.

Embora a lei estabeleça que o pagamento seja feito em duas parcelas, o eSocial permite o pagamento através de parcela única desde que seja informado como um adiantamento de décimo terceiro, se esta for a escolha da empresa, terá que se atentar à data de pagamento (até 30 de novembro).

O empregador não tem a obrigação de pagar a todos os empregados no mesmo mês, mas precisa respeitar o prazo legal para o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, ou seja, entre fevereiro e novembro.

CONTÁBIL



CONHEÇA O LUCRO PRESUMIDO E SAIBA QUAIS EMPRESAS SE ENQUADRAM

Posto que, algumas empresas são impedidas de optar pelo regime de tributação do Simples Nacional, independentemente de seu faturamento anual, sendo necessário optar pelo Lucro Presumido ou Lucro Real, dependendo do que for mais vantajoso para o negócio.

Empresas com receita bruta anual superior a R\$78 milhões: acima desse limite, é obrigatório o regime tributário.

Companhias que possuem sócio estrangeiro: quando há participação de sócio estrangeiro na empresa, ela não pode optar pelo Simples Nacional.

Empresas com receitas oriundas do exterior: negócios que têm receitas provenientes do exterior também devem escolher entre o Lucro Presumido ou o Lucro Real.

Alguns setores são proibidos de optar pelo Lucro Presumido, são eles:

- Corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários e câmbio;
- Bancos comerciais, de investimentos ou de desenvolvimento;
- Empresas ou cooperativas de crédito;
- Empresas de seguro e previdência privada aberta;
- Empresas de crédito imobiliário, de financiamento e investimento;
- Caixas econômicas;
- Empresas de arrendamento mercantil.

Dessa maneira, as empresas que trabalham com as atividades listadas acima devem, em alguns casos, optar pelo Lucro Real como regime tributário.

Entenda as diferenças:

O Lucro Presumido e o Simples Nacional possuem diferenças no nível de abrangência, impostos, obrigações acessórias e alíquotas, sendo elas:

Abrangência: o Lucro Presumido pode ser adotado por empresas de vários setores, exceto aquelas proibidas por lei. De fato, o Simples Nacional abrange microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) com faturamento anual até R\$4,8 milhões, exceto instituições financeiras e empresas de importação/exportação.

Impostos: a base de cálculo do Lucro Presumido é a estimativa de lucro, enquanto no Simples Nacional os impostos são calculados em uma tabela progressiva. Dessa forma, está incluso o IRPJ e a CSLL, além de outros tributos como PIS e COFINS, calculados separadamente. Isto é, o Simples Nacional abrange diversos impostos em uma única guia, como IRPJ, CSLL, PIS, COFINS, ICMS, ISS e a CPP.

Obrigações acessórias: o Lucro Presumido exige a entrega de declarações contábeis e fiscais, como a ECD, ECF e a EFD contribuições. Lembrando que, o Simples Nacional simplifica as obrigações acessórias, exigindo apenas a entrega da DASN-SIMEI ou da DEFIS.

Alíquotas e escalonamento: contudo, as alíquotas são fixas para cada atividade, variando de acordo com a natureza da empresa, e não há escalonamento com base na receita bruta. Ou seja, Simples Nacional possui uma tabela progressiva com alíquotas que aumentam à medida que a receita bruta acumulada nos últimos 12 meses aumenta.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 2.112,00	Isento	Isento	Até R\$ 1.320,00	7,5%
De R\$ 2.112,01 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 158,40	De R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 370,40	De R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 651,73	De R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 884,96	(Teto máximo R\$ 876,95)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.968,36	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R\$ 1.968,37, até R\$ 3.280,93	O que exceder a R\$ 1.968,36 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R\$ 1.574,69
Acima	R\$ 3.280,93	O valor da parcela será de R\$ 2.230,97 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO R\$ 1.320,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
Feriados	02 - Finados / 15 - Proclamação da República					

DIA OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO
10/11	IPI - Competência 10/2023 - 2402.20.00
14/11	ESOCIAL - Competência 10/2023 EFD REINF - Competência 10/2023 DCTF WEB - Competência 10/2023
16/11	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2023 SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2023
20/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRFF (Empregados) - Fato Gerador 09/2023 DARF DCTF Web - Competência 10/2023 SIMPLES NACIONAL
23/11	DCTF - Competência 09/2023
24/11	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical / Empregados (opcional) 13º Salário - 1º Parcela
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: CONT CENTER CONTABILIDADE. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 100 exemplares - Cod. 07035



CONT CENTER
organizações empresariais

44- 3041-1511 / 44- 99113-6880

valdiney.diretor@contcenter.com.br