



conmax
soluções corporativas



(11) 4117-0098
www.conmax.com.br
contatosp@conmax.com.br



Edifício Capital Corporate Office: Av. Dr. Chucri Zaidan, 1550 - Sala 1117 - Chácara Sto. Antonio - Cep 04711-130 - São Paulo/SP
Ed. Potenza Centro de Negócios: Av. Santos Dumont, 1789 - Sala 701 - Aldeota - Cep 60150-161 - Fortaleza/CE +55 (85) 3388-8000

Dezembro de 2017 e Janeiro de 2018



A inteligência artificial e o futuro que já é

**UMA FERRAMENTA DE GESTÃO
CHAMADA FLUXO DE CAIXA**

Entenda como ela ajuda
a controlar as finanças de seu negócio

**eSOCIAL E EFD-REINF:
TIQUE-TAQUE, TIQUE-TAQUE**

Início cada vez mais próximo
e empresas ainda despreparadas

Contas
EM REVISTA

EDITORA
QUARUP

Por trás de um grande gestor, há sempre uma grande assessoria



Nós cuidamos da burocracia e geramos as informações indispensáveis para que você tenha o tempo e o embasamento necessários para tomar as decisões mais eficientes e atingir os resultados traçados. Esse é nosso papel como assessoria contábil: você administra sua empresa na linha de frente sabendo que pode contar com nosso apoio na retaguarda.

Conte sempre com a gente!

4 EDITORIAL

5 CAPA

Apesar de já estarmos vivendo a 4ª Revolução Industrial, pouco se discute a forma e os fins das mudanças que ela trará para a humanidade

8 CENOFISCO ORIENTA

IR – 13º salário

IR – Cestas natalinas para empregados – Dedução

Salário-maternidade – Empregada adotante

– Contribuição previdenciária

Salário-maternidade – Empregador doméstico

– Contribuição previdenciária

10 LEGISLAÇÃO

Cartilha da reforma trabalhista – Parte 2

12 GESTÃO

Fluxo de caixa: simples, mas insubstituível

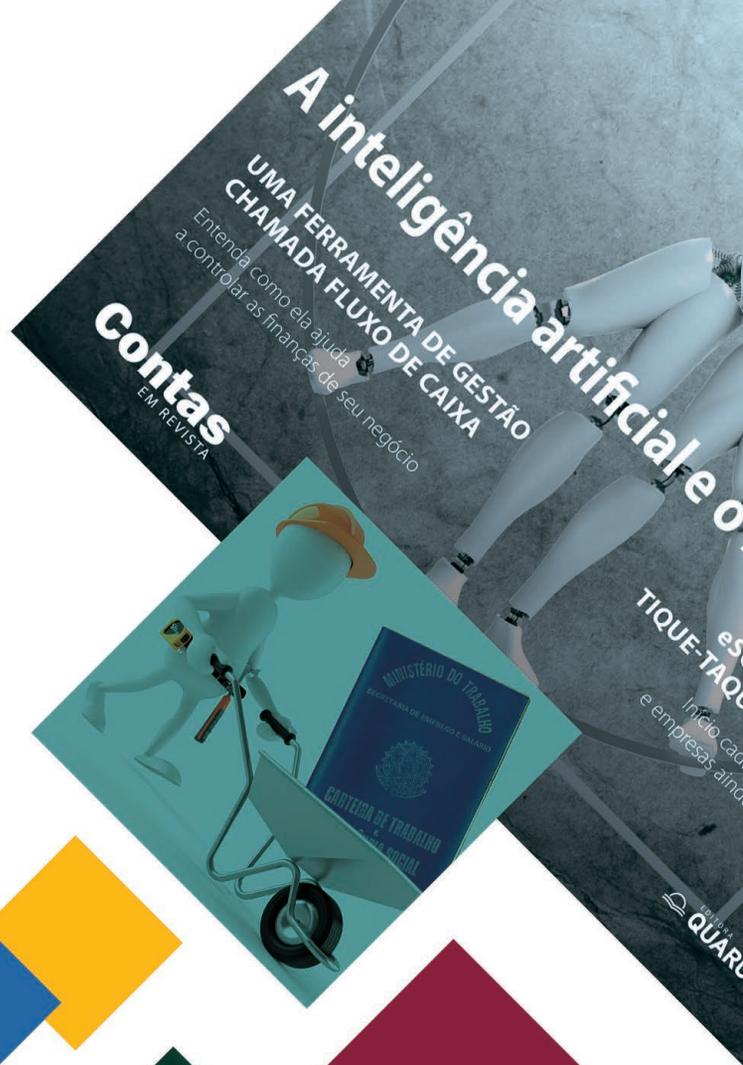
14 SPED

eSocial e EFD-Reinf: não dá pra fugir dessas obrigações

16 PAINEL

6 práticas de empresas com foco no cliente

17 DATAS & DADOS



A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO

No filme *2001: uma odisseia no espaço*, como não se lembrar do personagem Hal, um computador com inteligência artificial tão avançada que apreciava obras de arte, além de interpretar e manifestar emoções? Presente no clássico de Stanley Kubrick, de 1968, o questionamento sobre a convivência entre humanos e robôs persiste até hoje. Vários estudos indicam a tendência de os seres humanos serem substituídos por máquinas inteligentes em inúmeras atividades nos próximos 10 anos.

Certa vez, o físico Stephen Hawking disse que “o desenvolvimento da plena inteligência artificial poderia significar o fim da raça humana”. Será? O fato é que já embarcamos na nave da 4ª Revolução Industrial, que rumo,

a toda velocidade, para um futuro em que os mundos físico, biológico e digital estarão definitivamente conectados. Como ninguém sabe ao certo as consequências dessa transformação para a humanidade, nossa reportagem de capa expõe os diversos aspectos da questão para que você tire suas próprias conclusões.

O segundo artigo da série sobre a reforma trabalhista explica como ficam as regras relativas à equiparação salarial, remuneração, empregada gestante e lactante e tempo para amamentação. Também enfoca uma nova figura na legislação trabalhista: o termo de quitação anual.

Em se tratando de adaptação a novidades, o eSocial e a EFD-Reinf não podiam ficar de fora dessa edição. A pouco mais de seis meses

para os projetos do Sistema Público de Escrituração Digital tornarem-se obrigatórios para todas as empresas, muitas nem começaram sua adequação. Para reduzir o risco de problemas à frente, trazemos dicas sobre as providências mais urgentes a serem adotadas e reforçamos o impacto dessas exigências na rotina empresarial.

Outra matéria mostra por que o fluxo de caixa é essencial para o controle financeiro de qualquer empresa. Especialistas esclarecem a importância dessa ferramenta e as vantagens que ela proporciona aos gestores.

Por fim, a seção Painel apresenta as práticas essenciais adotadas por empresas focadas nos clientes.

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.

EDITORIA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

PRODUÇÃO EDITORIAL

De León Comunicações

Jornalista responsável: Lenilde Plá de León
Redação: Danielle Ruas e Katherine Coutinho

CONSELHO CONSULTIVO

Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge
São Paulo: Alexandre Pantoja,
Gabriel de Carvalho Jacintho,
Maria Sílvia Teixeira de Freitas

CAPA

Composição: Antonio Sérgio Figueiroa Jr.
sobre foto

© Giovanni Cancemi | Fotolia.com

IMAGENS

Fotolia.com

PRODUÇÃO E EDITORAÇÃO

Antonio Sérgio Figueiroa Jr.

IMPRESSÃO

Araguaia Ind. Gráfica e Editora Ltda.

DIRETOR ADMINISTRATIVO

Fernando A. D. Marin

DIRETORA COMERCIAL

Raquel B. Ferraz

MARKETING E MÍDIAS DIGITAIS

Janaína V. Marin

FECHAMENTO

Matérias: 31/10

Seção Datas & Dados: 10/11

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

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA NOVA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A evolução da tecnologia promete aumentar a produtividade das empresas e, em contrapartida, diminuir os postos de trabalho.

Certos filmes sobre futuros apocalípticos talvez não estejam tão distantes de nossa realidade próxima. Estamos vivendo uma nova revolução industrial, na qual a mão de obra humana será, muito em breve, substituída pela inteligência artificial (IA). Sem exageros. Várias companhias já têm desenvolvido, em parceria com empresas de tecnologia, sistemas que melhoram o seu processamento de dados por meio de softwares inteligentes.

Os números são alarmantes. Pesquisa publicada recentemente

Como esperar que a parte da população brasileira sem acesso a energia elétrica ou internet lide com essas mudanças tecnológicas?

pela EY aponta que, em 2025, um em cada três postos de trabalho devem ser substituídos por tecnologia inteligente. Outro estudo, esse da Oxford Martin School, revela que a automação ameaça 47% dos postos de trabalhos nos Estados Unidos e 65% das vagas na China.

Assim como nas revoluções anteriores, o objetivo é produzir mais, em menos tempo, gastando menos.

O sócio da Consultoria em Gestão de Pessoas da EY, Oliver Kamakura, concorda que as mudanças terão grande impacto sobre o mercado de trabalho como o



Kamakura: “Esta [revolução industrial] tem particularidades que precisam ser observadas: é rápida e sem a possibilidade de prevermos aonde vai chegar”



Azevedoh: “Agilidade de aprendizado, visão estratégica, capacidade de fazer conexões, flexibilidade e adaptabilidade serão a bola da vez”



Zanqueti: “Não dá para mensurar, neste momento, se a IA se tornará uma ameaça para nós no futuro, mas acredito no seu desenvolvimento para o bem da humanidade”

conhecemos hoje. “Estamos passando pela quarta revolução industrial e esta tem particularidades que precisam ser observadas: é rápida e sem a possibilidade de prevermos aonde vai chegar. Nas mudanças anteriores observávamos que houve aumento da mão de obra ociosa, mas essas pessoas, com o tempo, foram reabsorvidas em novas atividades. Desta vez, não sei se essa reabsorção ocorrerá de fato”.

Ele defende a criação de uma agenda de capacitações para as pessoas que serão impactadas. “As empresas deveriam investir ao menos 10% do seu ganho na capacitação da mão de obra. Até porque, se considerarmos que parte da população brasileira ainda não tem energia elétrica nem internet, é difícil esperar que esse público esteja pronto para lidar com mudanças tão ligadas às novas tecnologias. Com isso, a diferença entre as classes sociais será ainda mais acentuada”.

Salientando que alguns órgãos governamentais percebem a necessidade de agir em parceria com empresas e instituições de ensino para capacitar e reinserir a mão de obra no mercado, Kamakura julga necessário priorizar o tema para que, em meio a uma agenda disputada de interesses, ele não fique em segundo plano.

TRANSIÇÃO

De acordo com a diretora de Transição de Carreira e Gestão da Mudança para América Latina da Lee Hecht Harrison (LHH), Irene Azevedoh, não há motivo para pânico. “Há simplesmente uma mudança, na qual novos empregos serão criados e outros extintos. A diferença é que nas outras revoluções, a mudança ocorria

lentamente e agora, quando percebemos, ela já ocorreu”.

Como ainda não sabemos o que o futuro nos reserva, a especialista afirma ser preciso trabalhar condutas. “Existem comportamentos que determinarão o sucesso neste mundo de total vulnerabilidade. Agilidade de aprendizado, visão estratégica, capacidade de fazer conexões, flexibilidade e adaptabilidade serão a bola da vez”.

O professor substituto e gerente de projetos do Laboratório de Inteligência Artificial, Eletrônica de Potências e Sistemas Digitais (Batlab) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Leandro Zanqueti de Oliveira, acredita que as mudanças tecnológicas trarão uma série de benefícios, pois permitirão aos trabalhadores desempenharem funções mais criativas, já que a parte mecânica do serviço será feita por máquinas. “Esse é um momento de transição. Muitos processos ainda estão em fase de implantação nas empresas, onde inclusive encontramos resistência das pessoas que nelas trabalham por medo de perderem os seus empregos para as máquinas. Mas eu acredito que isso não acontecerá, estes trabalhadores serão remanejados para outras funções, que realmente dependam do poder de criação e interpretação que apenas o ser humano é capaz de executar. Por exemplo, alguém que faz a coleta de dados hoje poderá fazer a auditoria destas informações, que serão coletadas pela IA”.

CONCORRÊNCIA DESLEAL

Além de precisarmos concorrer com máquinas e softwares que

possuem uma capacidade de processamento de dados superior ao do cérebro humano, já é possível encontrar quem faça uso de drogas para melhorar seu rendimento cerebral. Um doping com foco na concentração. Relatos de pessoas que fazem uso de substâncias como a Ritalina – medicamento que aumenta o poder de concentração desenvolvido para pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade – sem necessariamente precisar delas, são cada vez mais comuns. “Há universitários e até professores que, para lidar com a pressão de prazos de entrega de trabalhos e pesquisas, fazem uso dessas drogas. Mas há um preço a ser pago depois, pois toda substância química causa algum dano, nem que seja o vício no medicamento”, alerta Zanqueti.

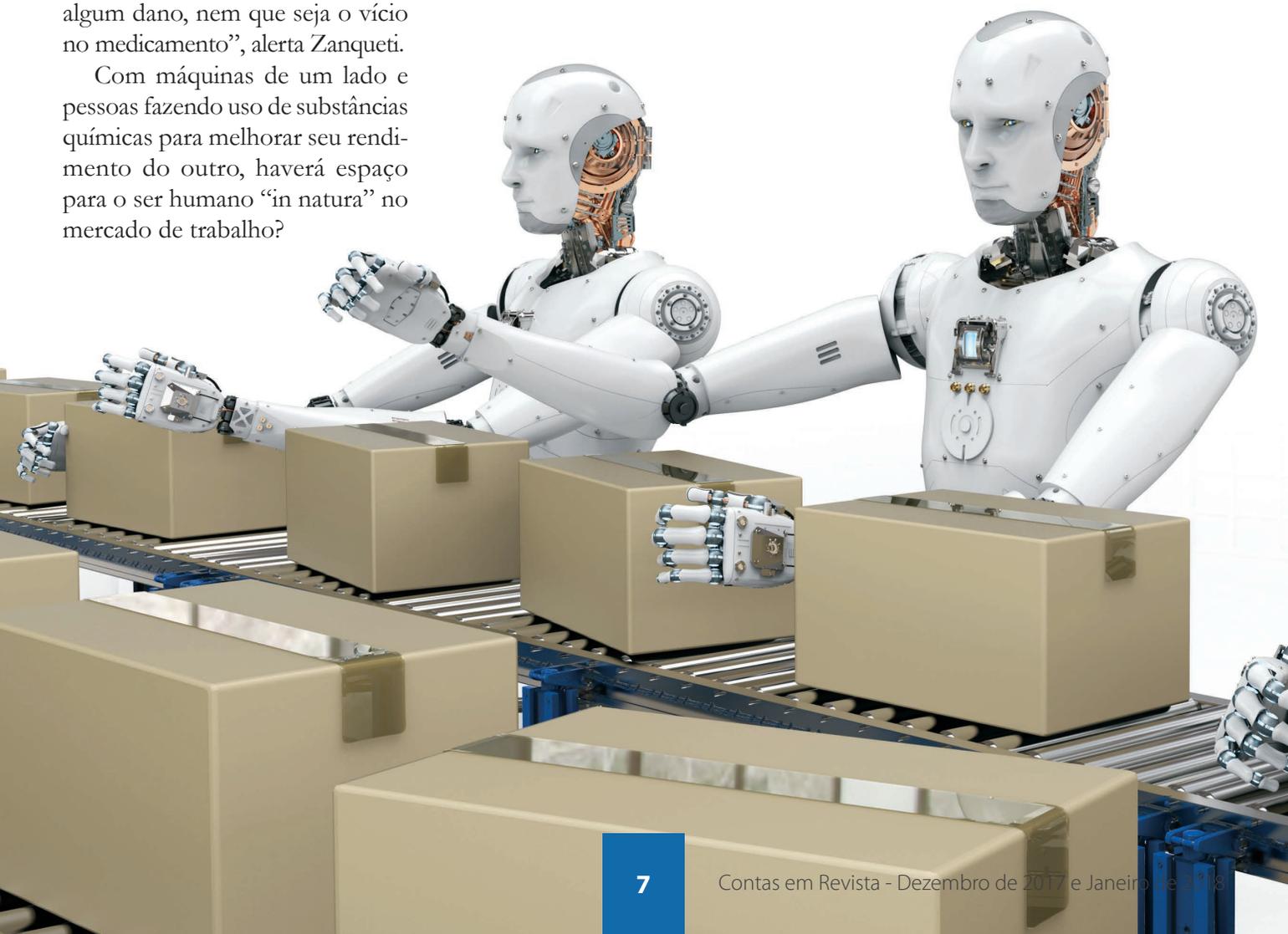
Com máquinas de um lado e pessoas fazendo uso de substâncias químicas para melhorar seu rendimento do outro, haverá espaço para o ser humano “in natura” no mercado de trabalho?

PREOCUPANTES PREVISÕES

Segundo o físico Stephen Hawking, independentemente do propósito que a criou, uma tecnologia extremamente inteligente provavelmente desenvolverá um ímpeto próprio para sobreviver e irá atrás do máximo de recursos possíveis para alcançar seus próprios objetivos. Ou seja: podemos estar criando algo que fará mais mal do que bem à humanidade.

A visão não é compartilhada por todos os envolvidos em projetos nesse sentido. O professor Zanqueti, que atua diretamente na parte de pesquisas e no desenvolvimento de ferramentas que usam como base a IA, não acredita que

esta tecnologia se tornará uma Skynet, como no filme *Exterminador do futuro*. “Não dá para mensurar, neste momento, se a IA se tornará uma ameaça para nós no futuro, mas acredito no seu desenvolvimento para o bem da humanidade, especialmente no tocante à educação. Por isso, é preciso investir em pesquisas, para que ela seja construída da melhor forma possível diante dos objetivos que pretendemos alcançar. No entanto, com o frequente corte de verbas que as instituições de ensino e pesquisa têm sofrido, é mais provável que enfrentemos no Brasil um retrocesso tecnológico do que um avanço benéfico”, conclui. *Texto: Katherine Coutinho*



SALÁRIO-MATERNIDADE – EMPREGADOR DOMÉSTICO – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A que está obrigado o empregador doméstico durante o afastamento da empregada gestante por licença-maternidade?

A Previdência Social efetua os pagamentos à gestante durante seu afastamento. Assim, o empregador não estará obrigado ao pagamento de salários, devendo somente recolher, mensalmente, o encargo de 12% sobre o salário de contribuição da empregada doméstica, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício.

Rosania de Lima Costa - Redatora e consultora do Cenofisco

SALÁRIO-MATERNIDADE – EMPREGADA ADOTANTE – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Como deve ser calculada a contribuição previdenciária da empregada adotante sobre o salário-maternidade pago pelo INSS, no início e no término do benefício?

O art. 356 da Instrução Normativa INSS nº 77/15 estabelece que a empresa deve continuar recolhendo a contribuição de 20% sobre o valor do salário-maternidade pago diretamente pelo INSS ao segurado empregado, além da contribuição prevista no art. 202 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 e das contribuições devidas a outras entidades durante o período de recebimento desse benefício.

Quando o recebimento do salário-maternidade corresponder à fração de mês, o desconto referente à contribuição da empregada, tanto no início quanto no término do benefício, será feito da seguinte forma:

- pela empresa, sobre a remuneração relativa aos dias trabalhados, aplicando-se a alíquota que corresponde à remuneração mensal integral, respeitado o limite máximo do salário de contribuição;
- pelo INSS, sobre o salário-maternidade relativo aos dias correspondentes, aplicando-se a alíquota devida sobre a remuneração mensal integral, observado o limite máximo do salário de contribuição.

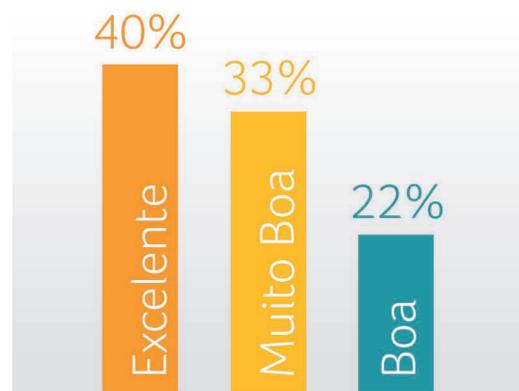
Note-se que, quando o desconto na empresa ou no INSS atingir o limite máximo do salário de contribuição, não caberá mais nenhum desconto pela outra parte.

Rosania de Lima Costa - 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

IR – 13º SALÁRIO

Qual é o momento da incidência do Imposto de Renda (IR) sobre o pagamento de 13º salário?



De acordo com a determinação do art. 638 do Decreto nº 3.000/99 (Regulamento do IR), a tributação ocorrerá no mês da quitação do rendimento, que ocorre:

- a) no mês de dezembro;
- b) no mês da rescisão do contrato de trabalho; e
- c) no mês do pagamento acumulado a título de Gratificação Natalina.

Assim, a tributação do IR sobre o 13º salário ocorrerá apenas sobre o valor integral, não sendo cabível sobre qualquer tipo de adiantamento.

Nota Cenofisco: Não há retenção do IR sobre o pagamento de antecipações de 13º salário, seja da primeira parcela, seja por ocasião de pagamento no período de férias do funcionário.

Elizabete de Oliveira Torres - Redatora e consultora do Cenofisco

IR – CESTAS NATALINAS PARA EMPREGADOS – DEDUÇÃO

É possível a dedução como despesa operacional na aquisição de cestas de natal para doações a funcionários?

É costume das empresas ofertarem aos seus empregados “cestas de Natal”, por ocasião das festas de fim de ano.

A dedução como despesa das aquisições de cestas de Natal não está expressamente prevista na legislação do Imposto de Renda (IR).

Entretanto, há entendimento de que a dedução dessa despesa está amparada no art. 13, § 1º, da Lei nº 9.249/95, incorporado ao art. 369 do Decreto nº 3.000/99 (Regulamento do IR), que permite a dedução de despesas de alimentação fornecida pela pessoa jurídica, indistintamente, a todos os seus empregados, bem como na Instrução Normativa SRF nº 11/96, que esclarece que essa dedução é admitida, inclusive às cestas básicas de alimentos.

Há que se observar, porém, que a dedução de despesas com aquisição de cestas de Natal, mesmo que distribuídas, indistintamente, a todos os empregados da pessoa jurídica, poderá ser objeto de questionamento pelo fisco, tendo em vista a inexistência de norma autorizando expressamente essa dedução.

Elizabete de Oliveira Torres - Redatora e consultora do Cenofisco

CARTILHA DA REFORMA TRABALHISTA

– PARTE 2

Saiba o que mudou em relação a verbas remuneratórias, equiparação salarial, termo de quitação anual, tempo para amamentação e empregada gestante e lactante.

Dia 11 de novembro, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) entrou em vigor, modificando muitas das regras seguidas até então.

Uma delas refere-se ao direito de um empregado receber salário igual ao de outro desde que ambos trabalhem na mesma empresa e exerçam a mesma função, com a mesma produtividade e qualidade.

Segundo o sócio do Peixoto & Cury Advogados, Antonio Carlos Aguiar, a equiparação salarial só pode ser requerida por trabalhadores de um mesmo estabelecimento. Além disso, agora, a diferença de tempo no exercício da mesma função entre os trabalhadores deve ser inferior a dois anos e a diferença de tempo a serviço do mesmo empregador inferior a quatro anos. “Outra alteração é que antes para a empresa obter o plano de cargos e salários precisava ter autorização do Estado, agora não”, afirma.



REMUNERAÇÃO E PRÊMIOS

A Lei nº 13.467/17 também deu nova redação ao artigo 457 da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT). O rol de verbas que integram o salário do empregado foi reduzido, englobando somente a importância fixa acordada e as relativas às gratificações legais e comissões. Todos os outros ganhos adicionais, como auxílio-alimentação, ajuda de custo, diárias para viagens, abonos e prêmios não fazem mais parte da remuneração do trabalhador. “Consequentemente, tais verbas também não devem ser incorporadas ao contrato de trabalho, nem servem de base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”, explica o sócio da Bortolotto & Advogados Associados, Douglas Bortolotto Perondi. Ele recorda, no entanto, que o auxílio-alimentação só não possuirá natureza salarial se as empresas que fornecem o benefício estiverem inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador.

Outra novidade destacada pelo advogado diz respeito ao fato de o texto legal trazer o conceito de prêmios pagos ao trabalhador: “valores pagos pelo empregador, por mera liberdade, de forma espontânea e inesperada, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado”.

Na opinião de Perondi, essas inovações podem implicar alteração ou revogação das Súmulas 318 e 101 do Tribunal Superior do Trabalho e, ainda, incentivar os empregadores a melhorarem a remuneração dos empregados em virtude da desoneração das parcelas.

GESTANTES E LACTANTES

O advogado André Rodrigues Schioser, da Gasparini, de Cresci e Nogueira de Lima Advogados,



Aguiar: Agora, a empresa não precisa ter autorização do Estado para obter o plano de cargos e salários

destaca que as gestantes devem ser afastadas imediatamente das atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação. “Quando o trabalho for insalubre em grau médio ou mínimo, seu afastamento dependerá de atestado de saúde”.

Até mesmo durante o período de lactação a mulher pode ser afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, o que também requer atestado médico. “A lei traz uma importante mudança quanto à remuneração da mulher. Agora, quando for afastada, a empregada recebe sua remuneração completa, sem qualquer desconto”, informa.

Schioser ainda esclarece que, pela nova lei trabalhista, os horários dos descansos para amamentação podem ser



Schioser: Quando afastadas, gestantes e lactantes recebem a remuneração completa, sem qualquer desconto

definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

De acordo com a lei reformada, empregados e empregadores podem firmar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. “Não se sabe como tal termo será obtido junto aos sindicatos, mas, em tese, os empregadores que estiverem em posse de tais termos

teriam uma redução dos seus passivos trabalhistas, posto que tais documentos podem impedir que os empregados ajuízem ações postulando pagamentos de títulos já reconhecidos como quitados em tais recibos”, finaliza Schioser. *Texto: Danielle Ruas*

Apenas a importância fixa acordada e as verbas relativas a gratificações legais e comissões integram o salário do empregado

FLUXO DE CAIXA: SIMPLES, MAS INSUBSTITUÍVEL

Solução que evita a falta de dinheiro para pagar as contas do dia a dia, o instrumento ainda possibilita criar cenários favoráveis ao negócio, permitindo uma visão gerencial das finanças.

A pesar de parecer extremamente simples, o fluxo de caixa é uma ferramenta essencial para o controle financeiro de uma empresa, independentemente do porte ou segmento.

Segundo o professor da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, José Eduardo Zdanowicz, trata-se de um controle utilizado para se projetar as entradas e saídas financeiras da empresa em um determinado período. “É um instrumento útil e prático de gestão financeira que estima as sobras e as faltas de recursos a partir do nível desejado de caixa ou do capital de giro líquido necessário no dia, na semana ou no mês, conforme o horizonte de planejamento financeiro da organização”.

Um fluxo de caixa diário, que pode ser feito em planilhas eletrônicas (Excel) ou em sistema integrado de gestão, deve considerar toda a movimentação financeira, em termos de recebimentos e pagamentos da empresa. Na prática, essa ferramenta torna-se uma demonstração que projeta as entradas e as saídas financeiras, em termos de receitas, despesas, investimentos e financiamentos, informando como será o saldo de caixa para o

*O fluxo de caixa
não diz respeito
ao lucro, mas
ao registro e controle
de quanto, quando
e em que conta
o dinheiro entrou e saiu*

período orçado. “Assim, o administrador financeiro terá o domínio pleno dos valores que se constituirão em entradas e saídas do caixa da empresa, bem como a viabilidade de realizar futuros projetos”, comenta Zdanowicz. Na opinião do professor, assim como o coração do ser humano, o fluxo de caixa é um instrumento determinante para a saudável circulação financeira na organização.

O diretor da Projeto DSD Consultores, Francisco Barbosa Neto, esclarece que o fluxo de caixa é o único caminho para evitar a falta de dinheiro para pagar as contas do dia a dia, possibilitando criar cenários favoráveis ao negócio

através de uma visão gerencial. “Como o Brasil é burocrático, com alta carga tributária e pouco acesso ao crédito, é comum o empresário ficar preocupado com as vendas e depois descobrir que o dinheiro está no estoque ou nas contas de inadimplentes. Daí a importância de se ter um controle detalhado e diário das finanças, de forma a evitar a perda de tempo e dinheiro”.

De acordo com Barbosa Neto, o fluxo de caixa não diz respeito ao lucro, e sim ao registro e ao controle de quanto, quando e em que conta o dinheiro entrou e saiu do caixa, aos saldos (caixa final, bancário e disponível). Também compara previsto x realizado e estabelece projeção para períodos futuros. “Uma das principais vantagens dessa ferramenta é que, por meio dela, conseguimos saber se temos dinheiro em caixa para saldar os compromissos assumidos nos prazos estipulados sem a necessidade de antecipar recebíveis, de recorrer a empréstimos e cheque especial, de atrasar pagamentos de fornecedores e impostos ou de vender parte do imobilizado”.

PLANO DE CONTAS

Zdanowicz explica que o fluxo de caixa deve estar atrelado ao



plano de contas gerencial. Nesse caso, deve ser feita uma lista de itens de receitas, custos, despesas, investimentos e financiamentos por produto, linha de produtos ou unidade de negócio que será usada

para a classificação e registro de entradas e saídas do fluxo de caixa da empresa, para auxiliar na conformidade de comprometimento dos recursos financeiros, de forma responsável, pois são projetados

todos os valores operacionais, de investimentos e financiamentos do período. “Essa integração é fundamental para ter rapidez a fim de tomar as decisões necessárias decorrentes de defasagens de caixa para mais ou para menos, conforme as entradas e saídas financeiras”.

Para se criar um plano de contas, o professor aconselha baixar ferramentas online, disponíveis na internet. Segundo ele, também há programas específicos para se criar um plano de contas gerencial. “Contudo, utilizando-se uma planilha Excel (ou similar) já se consegue criar um plano de contas gerencial. O ideal é ter uma projeção diária e manter atualizados os possíveis itens que possam apresentar variações, em termos de entradas e saídas financeiras para o período considerado”, orienta. *Texto: Danielle Ruas*



Zdanowicz: É um instrumento que estima sobras e faltas de recursos a partir do nível desejado de caixa ou do capital de giro líquido necessário no período



Barbosa Neto: “É comum o empresário ficar preocupado com as vendas e depois descobrir que o dinheiro está no estoque ou nas contas de inadimplentes”

eSOCIAL E EFD-REINF: NÃO DÁ PRA FUGIR DESSAS OBRIGAÇÕES

Empresas precisam rever seus processos para tapar brechas que podem levar a salgadas multas.



Tolardo: “Os valores [das multas] são bastante variáveis, podendo advir desde um envio em atraso até falha na informação”

Em janeiro de 2018, duas novas obrigações acessórias passarão a fazer parte da rotina dos negócios: a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) e o eSocial.

Antes de tudo, é preciso diferenciar as duas. Segundo o auditor-fiscal da Receita Federal do Brasil, Altemir Linhares de Melo, o eSocial será uma forma de prestação das informações do mundo do trabalho, um canal de comunicação entre empregadores e órgãos que atuam no controle e fiscalização das relações trabalhistas,

previdenciárias e tributárias incidentes sobre a folha de pagamento. A EFD-Reinf, por sua vez, reúne basicamente dados protegidos por sigilo fiscal. Incluem-se neste grupo as retenções previdenciárias sobre prestação de serviços; os recursos recebidos por associação desportiva; a comercialização da produção por produtor rural pessoa jurídica para agroindústria; a contribuição previdenciária sobre a receita bruta; as retenções na fonte e as receitas de espetáculos esportivos.

VANTAGENS

A boa notícia é que o eSocial dispensará o preenchimento dos inúmeros formulários e declarações exigidos hoje em dia, já que todas as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas serão enviadas pela internet em arquivos digitais, e posteriormente, repassadas aos órgãos governamentais integrados ao sistema, que irão analisá-las. Melo explica, porém, que isso não ocorrerá automaticamente com a implantação do eSocial. “Cabe a

cada órgão competente dispor de atos normativos tornando oficial a necessidade de não mais entregar tais declarações”.

ADEQUAÇÃO

O auditor-fiscal orienta as empresas, mesmo as que só estarão obrigadas em julho, a não deixarem sua adequação para a última hora. “Na verdade, desde antes da implantação do eSocial, as empresas já deverão rever seus processos e sistemas para verificar se estão aderentes à nova forma de prestação de informações ao governo federal, pois, a partir do início da obrigatoriedade, elas já deverão estar em conformidade com o formato de envio ao eSocial em obediência à legislação, e só conseguirão cumprir com suas obrigações principais se

prestarem corretamente as informações ao eSocial”, adverte.

Melo aponta três providências principais para quem ainda não se organizou. A primeira é fazer a qualificação cadastral. Antes do início da obrigatoriedade, os empregadores precisam checar os

Antes de poderem cumprir com suas obrigações principais, as empresas terão de prestar corretamente as informações ao eSocial

dados dos trabalhadores a seu serviço junto às bases do Cadastro da Pessoa Física e do Cadastro Nacional de Informações Sociais, corrigindo as inconsistências existentes. A segunda é revisar os processos da empresa e adequá-los à metodologia exigida pela escrituração digital. Por exemplo: com o eSocial em vigor, não será mais possível admitir o funcionário sem enviar previamente toda a documentação necessária para o registro. São práticas vedadas pela legislação, mas que ainda acontecem. Por fim, deve-se criar um grupo de implantação, envolvendo profissionais das diversas áreas impactadas pelo eSocial, a fim de alinhar todos os processos envolvidos.

MULTA

A consultora de Recursos Humanos e diretora na Nova Era Consultoria e Treinamento em Recursos Humanos, Anelore Beltramini Tolardo, lembra que as multas para quem se descuidar da adequação podem pesar no bolso. “Os valores são bastante variáveis, podendo advir desde um envio em atraso até falha na informação. O não envio da admissão de um empregado no dia anterior ao de início ao trabalho, custará R\$ 3 mil para as médias e grandes empresas e R\$ 800,00 para as pequenas e micro empresas. A falha nas informações do Registro do Empregado também pode gerar multa de R\$ 600,00 por empregado. As multas serão aplicadas de acordo com os valores já existentes, contudo, a reforma trabalhista ampliou alguns de seus valores, além de ordenar que sejam corrigidos anualmente”, salienta. *Texto: Katherine Coutinho*

15 obrigações que serão substituídas pelo eSocial

- 1 **Livro de registro de empregado:** A necessidade de registro dos trabalhadores conforme art. 41 da CLT será suprida por meio eletrônico.
- 2 **Comunicação de Acidente de Trabalho:** Será substituída pelo evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho dentro do próprio eSocial.
- 3 **Perfil Profissiográfico Previdenciário:** Será integrado ao eSocial, padronizando as informações. Vários eventos relativos à segurança e à saúde do trabalhador irão compor as informações do Perfil do Trabalhador.
- 4 **Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização (Manual Normativo de Arquivos Digitais):** Já estão em desuso desde o início do Sped, e agora alcançarão as informações relativas aos empregados.
- 5 **Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:** Será gerada dentro do eSocial com o envio do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos.
- 6 **Informações à Previdência Social:** Todas as informações que antes eram enviadas através da GFIP/Sefip, como os dados da empresa, dos trabalhadores, fatos geradores de contribuições previdenciárias, remunerações, valores devidos ao INSS e FGTS serão substituídos integralmente pelos diversos eventos constantes no eSocial.
- 7 **Relação Anual de Informações Sociais:** Todos os vínculos laborais do empregador deverão estar cadastrados e informados no ambiente do eSocial, não havendo mais a necessidade de envio anual dessas informações. No início da implantação, o empregador deverá enviar o Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, com todos os vínculos ativos e seus dados cadastrais atualizados. Depois, cada novo vínculo firmado será informado através do Registro de Eventos Trabalhistas (RET).
- 8 **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados:** As informações serão substituídas pelo Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo na ocasião da implantação do eSocial e, depois, através do RET.
- 9 **Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte:** As retenções na fonte sobre rendimentos serão informados no evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho. Porém a responsabilidade de efetuar os cálculos permanece sendo da fonte pagadora (empregador).
- 10 **Comunicação de Dispensa**
- 11 **Carteira de Trabalho e Previdência Social**
- 12 **Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais**
- 13 **Quadro de Horário de Trabalho**
- 14 **Folha de pagamento**
- 15 **Guia da Previdência Social**

6 PRÁTICAS DE EMPRESAS

com foco no cliente



A adoção da perspectiva do cliente está diretamente ligada à cultura e aos valores da companhia.

1 Saber claramente quem são seus clientes.



2 Conhecer as atuais necessidades e expectativas de seus clientes e antecipar as futuras, empenhando-se em superá-las, e não apenas em atendê-las.



3 Dar a eles a palavra final sobre a qualidade de seus produtos ou serviços.



4 Acompanhar continuamente a experiência dos clientes e reagir rapidamente quando algo não corre como esperado.



5 Estar sempre atento às ações da concorrência.



6 Construir e manter relacionamentos excepcionais com todos os seus clientes.



* Adaptado de Foco no cliente – Guia de práticas inovadoras, produzido pelo projeto Equabench (<http://equabench.epr.eu>).

DEZEMBRO'17	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
06	Salários – Nov.'17 ⁽²⁾
07	Caged – Nov.'17 FGTS – Nov.'17 (inclui a 1ª parcela do 13º salário) Simples Doméstico – Nov.'17 (inclui o FGTS da 1ª parcela do 13º salário)
08	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições – Contr. Prev. sobre a Receita – Out.'17 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Out.'17
15	Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Nov.'17
20	13º salário – 2ª parcela Cofins/CSLL/PIS fonte – Nov.'17 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'17 IRRF – Nov.'17 Paes – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'17 Previdência Social – Nov.'17 e 13º salário Simples – Nov.'17
21	DCTF – Out.'17
22	Cofins – Nov.'17 IPI – Nov.'17 PIS – Nov.'17
28	Contribuição sindical ⁽⁵⁾ CSLL – Nov.'17 CSLL – Trimestral – 3ª cota DeSTDA – Nov.'17 ⁽⁶⁾ Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – Ano-base 2016 – 4ª cota IRPF – Alienação de bens ou direitos – Nov.'17 IRPF – Carnê leão – Nov.'17 IRPF – Renda variável – Nov.'17 IRPJ – Lucro inflacionário – Nov.'17 IRPJ – Nov.'17 IRPJ – Renda variável – Nov.'17 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Nov.'17 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Paes – RFB Pert – Dez.'17 Refis – Nov.'17 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Dez.'17 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Dez.'17

JANEIRO'18	
DIA ⁽¹⁾	OBRIGAÇÕES
05	Caged – Dez.'17 FGTS – Dez.'17 (inclui a 2ª parcela do 13º salário) Salários – Dez.'17 ⁽²⁾ Simples Doméstico – Dez.'17 e 13º salário
10	13º salário'17 – Eventuais diferenças sobre salários variáveis GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	EFD-Contribuições – Contribuição Previdenciária sobre a Receita – Nov.'17 EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Nov.'17 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Dez.'17
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Dez.'17 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'17 IRRF – Dez.'17 Paes – Previdência Social PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Dez.'17 Previdência Social – Dez.'17
22	DCTF – Nov.'17 Simples – Dez.'17
25	Cofins – Dez.'17 IPI – Dez.'17 PIS – Dez.'17
28	DeSTDA – Dez.'17 ⁽⁶⁾
31	Contribuição sindical ^(7 e 8) Contribuição sindical patronal ⁽⁸⁾ CSLL – Dez.'17 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única IRPF – Alienação de bens ou direitos – Dez.'17 IRPF – Carnê leão – Dez.'17 IRPF – Renda variável – Dez.'17 IRPJ – Dez.'17 IRPJ – Lucro inflacionário – Dez.'17 IRPJ – Renda variável – Dez.'17 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Dez.'17 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Paes – RFB Pert – Jan.'18 Refis – Dez.'17 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jan.'18 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jan.'18

(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) Empregados admitidos em outubro que não contribuíram no exercício de 2017. (6) Exceto para Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Pará e Roraima. (7) Empregados admitidos em novembro que não contribuíram no exercício de 2017. (8) A Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista, em vigor desde 11 de novembro) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO (DEZ.'17)

FAIXAS SALARIAIS (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
até 1.659,38	8,00
de 1.659,39 a 2.765,66	9,00
de 2.765,67 a 5.531,31	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 (dez.'17)	937,00	
Teto INSS (dez.'17)	5.531,31	
Salário-família (dez.'17)	salários até 859,88	44,09
	salários de 859,89 a 1.292,43	31,07
Ufir (dez.'00)	1,0641	UPFAL (dez.'17) 24,29
Ufemg (dez.'17)	3,2514	UPF/BA (dez.'00) 39,71
Uferr (dez.'17)	337,48	UPF/PA (dez.'17) 3,2364
Ufesp (dez.'17)	25,07	UPF/RO (dez.'17) 65,21
Ufirce (dez.'17)	3,94424	UPF/RS (dez.'17) 18,2722
Ufir/RJ (dez.'17)	3,1999	VRTE/ES (dez.'17) 3,1865
UFR/PI (dez.'17)	3,20	—

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	SELIC	POUP.	UPC	
Nov.'16	-0,03	0,05	0,16	-0,01	0,17	0,28	0,07	0,18	0,15	0,6045	0,1428	1,04	0,6435	23,29	
Dez.'16	0,54	0,83	0,35	1,10	0,33	0,12	0,14	0,30	0,72	0,6045	0,1849	1,12	0,6858	23,29	
Jan.'17	0,64	0,43	0,41	0,34	0,69	1,04	0,42	0,38	0,32	0,6045	0,1700	1,09	0,6709	23,40	
Fev.'17	0,08	0,06	0,65	-0,12	0,31	-0,14	0,24	0,33	-0,08	0,6045	0,0302	0,87	0,5304	23,40	
Mar.'17	0,01	-0,38	0,16	-0,78	0,47	0,01	0,32	0,25	0,14	0,6045	0,1519	1,05	0,6527	23,40	
Abr.'17	1,10	-1,24	-0,02	-1,96	0,12	-0,18	0,08	0,14	0,61	0,5654	0,0000	0,79	0,5000	23,48	
Mai.'17	-0,93	-0,51	0,63	-1,10	0,52	0,37	0,36	0,31	-0,05	0,5654	0,0764	0,93	0,5768	23,48	
Jun.'17	-0,67	-0,96	0,93	-1,53	-0,32	-0,31	-0,30	-0,23	0,05	0,5654	0,0536	0,81	0,5539	23,48	
Jul.'17	-0,72	-0,30	0,30	-0,67	0,38	0,13	0,17	0,24	-0,01	0,5654	0,0623	0,80	0,5626	23,51	
Ago.'17	0,10	0,24	0,36	0,26	0,13	-0,01	-0,03	0,19	0,10	0,5654	0,0509	0,80	0,5512	23,51	
Set.'17	0,47	0,62	0,06	0,97	-0,02	0,20	-0,02	0,16	0,02	0,5654	0,0000	0,64	0,5000	23,51	
Out.'17	0,20	0,10	0,31	-0,03	0,33	0,88	0,37	0,42	0,32	0,5654	0,0000	0,64	0,5000	23,54	
Acumulado em 12 meses	-1,41	-1,07	4,38	-3,53	3,16	2,41	1,83	2,70	2,30	7,21	0,9300	11,10	7,1187	1,07	

SIMPLES NACIONAL – COMÉRCIO E INDÚSTRIA (ATÉ DEZ.'17)

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (EM R\$)	COMÉRCIO (ANEXO I)							INDÚSTRIA (ANEXO II)							
	ALÍQUOTA (%)	IRPJ (%)	CSLL (%)	COFINS (%)	PIS/PASEP (%)	CPP (%)	ICMS (%)	ALÍQUOTA (%)	IRPJ (%)	CSLL (%)	COFINS (%)	PIS/PASEP (%)	CPP (%)	ICMS (%)	IPI (%)
Até 180.000,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,75	1,25	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	2,75	1,25	0,50
De 180.000,01 a 360.000,00	5,47	0,00	0,00	0,86	0,00	2,75	1,86	5,97	0,00	0,00	0,86	0,00	2,75	1,86	0,50
De 360.000,01 a 540.000,00	6,84	0,27	0,31	0,95	0,23	2,75	2,33	7,34	0,27	0,31	0,95	0,23	2,75	2,33	0,50
De 540.000,01 a 720.000,00	7,54	0,35	0,35	1,04	0,25	2,99	2,56	8,04	0,35	0,35	1,04	0,25	2,99	2,56	0,50
De 720.000,01 a 900.000,00	7,60	0,35	0,35	1,05	0,25	3,02	2,58	8,10	0,35	0,35	1,05	0,25	3,02	2,58	0,50
De 900.000,01 a 1.080.000,00	8,28	0,38	0,38	1,15	0,27	3,28	2,82	8,78	0,38	0,38	1,15	0,27	3,28	2,82	0,50
De 1.080.000,01 a 1.260.000,00	8,36	0,39	0,39	1,16	0,28	3,30	2,84	8,86	0,39	0,39	1,16	0,28	3,30	2,84	0,50
De 1.260.000,01 a 1.440.000,00	8,45	0,39	0,39	1,17	0,28	3,35	2,87	8,95	0,39	0,39	1,17	0,28	3,35	2,87	0,50
De 1.440.000,01 a 1.620.000,00	9,03	0,42	0,42	1,25	0,30	3,57	3,07	9,53	0,42	0,42	1,25	0,30	3,57	3,07	0,50
De 1.620.000,01 a 1.800.000,00	9,12	0,43	0,43	1,26	0,30	3,60	3,10	9,62	0,42	0,42	1,26	0,30	3,62	3,10	0,50
De 1.800.000,01 a 1.980.000,00	9,95	0,46	0,46	1,38	0,33	3,94	3,38	10,45	0,46	0,46	1,38	0,33	3,94	3,38	0,50
De 1.980.000,01 a 2.160.000,00	10,04	0,46	0,46	1,39	0,33	3,99	3,41	10,54	0,46	0,46	1,39	0,33	3,99	3,41	0,50
De 2.160.000,01 a 2.340.000,00	10,13	0,47	0,47	1,40	0,33	4,01	3,45	10,63	0,47	0,47	1,40	0,33	4,01	3,45	0,50
De 2.340.000,01 a 2.520.000,00	10,23	0,47	0,47	1,42	0,34	4,05	3,48	10,73	0,47	0,47	1,42	0,34	4,05	3,48	0,50
De 2.520.000,01 a 2.700.000,00	10,32	0,48	0,48	1,43	0,34	4,08	3,51	10,82	0,48	0,48	1,43	0,34	4,08	3,51	0,50
De 2.700.000,01 a 2.880.000,00	11,23	0,52	0,52	1,56	0,37	4,44	3,82	11,73	0,52	0,52	1,56	0,37	4,44	3,82	0,50
De 2.880.000,01 a 3.060.000,00	11,32	0,52	0,52	1,57	0,37	4,49	3,85	11,82	0,52	0,52	1,57	0,37	4,49	3,85	0,50
De 3.060.000,01 a 3.240.000,00	11,42	0,53	0,53	1,58	0,38	4,52	3,88	11,92	0,53	0,53	1,58	0,38	4,52	3,88	0,50
De 3.240.000,01 a 3.420.000,00	11,51	0,53	0,53	1,60	0,38	4,56	3,91	12,01	0,53	0,53	1,60	0,38	4,56	3,91	0,50
De 3.420.000,01 a 3.600.000,00	11,61	0,54	0,54	1,60	0,38	4,60	3,95	12,11	0,54	0,54	1,60	0,38	4,60	3,95	0,50

SIMPLES NACIONAL – SERVIÇOS (ATÉ DEZ.17)

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (EM R\$)	SERVIÇOS (ANEXO III)							SERVIÇOS (ANEXO IV)					
	ALÍQUOTA (%)	IRPJ (%)	CSLL (%)	COFINS (%)	PIS/PASEP (%)	CPP (%)	ISS (%)	ALÍQUOTA (%)	IRPJ (%)	CSLL (%)	COFINS (%)	PIS/PASEP (%)	ISS (%)
Até 180.000,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	2,00	4,50	0,00	1,22	1,28	0,00	2,00
De 180.000,01 a 360.000,00	8,21	0,00	0,00	1,42	0,00	4,00	2,79	6,54	0,00	1,84	1,91	0,00	2,79
De 360.000,01 a 540.000,00	10,26	0,48	0,43	1,43	0,35	4,07	3,50	7,70	0,16	1,85	1,95	0,24	3,50
De 540.000,01 a 720.000,00	11,31	0,53	0,53	1,56	0,38	4,47	3,84	8,49	0,52	1,87	1,99	0,27	3,84
De 720.000,01 a 900.000,00	11,40	0,53	0,52	1,58	0,38	4,52	3,87	8,97	0,89	1,89	2,03	0,29	3,87
De 900.000,01 a 1.080.000,00	12,42	0,57	0,57	1,73	0,40	4,92	4,23	9,78	1,25	1,91	2,07	0,32	4,23
De 1.080.000,01 a 1.260.000,00	12,54	0,59	0,56	1,74	0,42	4,97	4,26	10,26	1,62	1,93	2,11	0,34	4,26
De 1.260.000,01 a 1.440.000,00	12,68	0,59	0,57	1,76	0,42	5,03	4,31	10,76	2,00	1,95	2,15	0,35	4,31
De 1.440.000,01 a 1.620.000,00	13,55	0,63	0,61	1,88	0,45	5,37	4,61	11,51	2,37	1,97	2,19	0,37	4,61
De 1.620.000,01 a 1.800.000,00	13,68	0,63	0,64	1,89	0,45	5,42	4,65	12,00	2,74	2,00	2,23	0,38	4,65
De 1.800.000,01 a 1.980.000,00	14,93	0,69	0,69	2,07	0,50	5,98	5,00	12,80	3,12	2,01	2,27	0,40	5,00
De 1.980.000,01 a 2.160.000,00	15,06	0,69	0,69	2,09	0,50	6,09	5,00	13,25	3,49	2,03	2,31	0,42	5,00
De 2.160.000,01 a 2.340.000,00	15,20	0,71	0,70	2,10	0,50	6,19	5,00	13,70	3,86	2,05	2,35	0,44	5,00
De 2.340.000,01 a 2.520.000,00	15,35	0,71	0,70	2,13	0,51	6,30	5,00	14,15	4,23	2,07	2,39	0,46	5,00
De 2.520.000,01 a 2.700.000,00	15,48	0,72	0,70	2,15	0,51	6,40	5,00	14,60	4,60	2,10	2,43	0,47	5,00
De 2.700.000,01 a 2.880.000,00	16,85	0,78	0,76	2,34	0,56	7,41	5,00	15,05	4,90	2,19	2,47	0,49	5,00
De 2.880.000,01 a 3.060.000,00	16,98	0,78	0,78	2,36	0,56	7,50	5,00	15,50	5,21	2,27	2,51	0,51	5,00
De 3.060.000,01 a 3.240.000,00	17,13	0,80	0,79	2,37	0,57	7,60	5,00	15,95	5,51	2,36	2,55	0,53	5,00
De 3.240.000,01 a 3.420.000,00	17,27	0,80	0,79	2,40	0,57	7,71	5,00	16,40	5,81	2,45	2,59	0,55	5,00
De 3.420.000,01 a 3.600.000,00	17,42	0,81	0,79	2,42	0,57	7,83	5,00	16,85	6,12	2,53	2,63	0,57	5,00

$$(r) = \frac{\text{FOLHA DE SALÁRIOS INCLuíDOS ENCARGOS (EM 12 MESES)}}{\text{RECEITA BRUTA (EM 12 MESES)}}$$

RECEITA BRUTA EM 12 MESES (EM R\$)	SERVIÇOS (ANEXO V) A estas alíquotas deve-se somar a parcela referente ao ISS do Anexo IV									SERVIÇOS (ANEXO VI)
	(r) < 0,10 (%)	0,10 ≤ (r) e (r) < 0,15 (%)	0,15 ≤ (r) e (r) < 0,20 (%)	0,20 ≤ (r) e (r) < 0,25 (%)	0,25 ≤ (r) e (r) < 0,30 (%)	0,30 ≤ (r) e (r) < 0,35 (%)	0,35 ≤ (r) e (r) < 0,40 (%)	(r) ≥ 0,40 (%)	Qualquer que seja o valor de (r)	
	Até 180.000,00	17,50	15,70	13,70	11,82	10,47	9,97	8,80	8,00	16,93
De 180.000,01 a 360.000,00	17,52	15,75	13,90	12,60	12,33	10,72	9,10	8,48	17,72	
De 360.000,01 a 540.000,00	17,55	15,95	14,20	12,90	12,64	11,11	9,58	9,03	18,43	
De 540.000,01 a 720.000,00	17,95	16,70	15,00	13,70	13,45	12,00	10,56	9,34	18,77	
De 720.000,01 a 900.000,00	18,15	16,95	15,30	14,03	13,53	12,40	11,04	10,06	19,04	
De 900.000,01 a 1.080.000,00	18,45	17,20	15,40	14,10	13,60	12,60	11,60	10,60	19,94	
De 1.080.000,01 a 1.260.000,00	18,55	17,30	15,50	14,11	13,68	12,68	11,68	10,68	20,34	
De 1.260.000,01 a 1.440.000,00	18,62	17,32	15,60	14,12	13,69	12,69	11,69	10,69	20,66	
De 1.440.000,01 a 1.620.000,00	18,72	17,42	15,70	14,13	14,08	13,08	12,08	11,08	21,17	
De 1.620.000,01 a 1.800.000,00	18,86	17,56	15,80	14,14	14,09	13,09	12,09	11,09	21,38	
De 1.800.000,01 a 1.980.000,00	18,96	17,66	15,90	14,49	14,45	13,61	12,78	11,87	21,86	
De 1.980.000,01 a 2.160.000,00	19,06	17,76	16,00	14,67	14,64	13,89	13,15	12,28	21,97	
De 2.160.000,01 a 2.340.000,00	19,26	17,96	16,20	14,86	14,82	14,17	13,51	12,68	22,06	
De 2.340.000,01 a 2.520.000,00	19,56	18,30	16,50	15,46	15,18	14,61	14,04	13,26	22,14	
De 2.520.000,01 a 2.700.000,00	20,70	19,30	17,45	16,24	16,00	15,52	15,03	14,29	22,21	
De 2.700.000,01 a 2.880.000,00	21,20	20,00	18,20	16,91	16,72	16,32	15,93	15,23	22,21	
De 2.880.000,01 a 3.060.000,00	21,70	20,50	18,70	17,40	17,13	16,82	16,38	16,17	22,32	
De 3.060.000,01 a 3.240.000,00	22,20	20,90	19,10	17,80	17,55	17,22	16,82	16,51	22,37	
De 3.240.000,01 a 3.420.000,00	22,50	21,30	19,50	18,20	17,97	17,44	17,21	16,94	22,41	
De 3.420.000,01 a 3.600.000,00	22,90	21,80	20,00	18,60	18,40	17,85	17,60	17,18	22,45	

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, execução de projetos e serviços de paisagismo, bem como decoração de interiores; b) serviço de vigilância, limpeza ou conservação; e c) serviços advocatícios. **Anexo V:** a) cumulativamente 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; e j) serviços de prótese em geral. **Anexo VI:** a) medicina, inclusive laboratorial e enfermagem; b) medicina veterinária; c) odontologia; d) psicologia, psicanálise, terapia ocupacional, acupuntura, podologia, fonoaudiologia e de clínicas de nutrição, de vacinação e bancos de leite; e) serviços de comissária, de despachantes, de tradução e de interpretação; f) arquitetura, engenharia, medição, cartografia, topografia, geologia, geodésia, testes, suporte e análises técnicas e tecnológicas, pesquisa, design, desenho e agronomia; g) representação comercial e demais atividades de intermediação de negócios e serviços de terceiros; h) perícia, leilão e avaliação; i) auditoria, economia, consultoria, gestão, organização, controle e administração; j) jornalismo e publicidade; k) agenciamento, exceto de mão-de-obra; e l) outras atividades 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, IV ou V da LC nº 123/06. **As demais atividades são tributadas pelo Anexo III.**

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

 /planinternationalbrasil
 /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

