

Sede SP

☎ (11) 5925-6733 / 3729-3367

☎ (11) 99424-2432

Avenida Danton Jobim, 148

Capela do Socorro

CEP 04782-000 - São Paulo/SP

Filial RJ

☎ (21) 3620-0627 / 3620-1974

(21) 99219-2433

Rua José Clemente, 86 - 4º Andar

Salas 402, 403 e 404 - Centro

CEP 24020-105 - Niterói/RJ

[www.souzaesouzacontabilidade.com.br](http://www.souzaesouzacontabilidade.com.br)

[contato@souzaesouzacontabilidade.com.br](mailto:contato@souzaesouzacontabilidade.com.br)

Abril e Maio de 2024

## O plano de carreira certo para sua empresa

### COMO AFINAR O CICLO FINANCEIRO DE SEU NEGÓCIO

Dicas e estratégias para manter o fluxo de caixa sob controle

### GUARDA DE DOCUMENTOS EM TEMPOS DE LGPD

Armazenamento da documentação deve garantir segurança de dados

**Contas**  
EM REVISTA

Informação indispensável ao empresário

EDITORA  
**QUARUP**



Abril e Maio  
de 2024

### 3 Editorial

*Estratégia é o caminho para enfrentar um mundo em transformação*

### 4 Capa

*Planos de carreiras permitem construir diferentes caminhos*

### 8 Cenofisco Orienta

*FGTS Digital – PIS*

*Indébito tributário – Tributação de juros*

*JCP – Novas regras*

### 10 Financeiro

*Erros para corrigir no ciclo financeiro da empresa*

### 12 Fiscal

*Documentos físicos e digitais exigem rigor com prazos e procedimentos*

### 14 Gestão

*Mercado livre de energia é opção para baratear conta de luz*

### 16 Painel

*Cinco pontos para entender a reforma tributária*

### 17 Datas & Dados

*Obrigações*

*Indicadores*

*Simplex Nacional*

**Contas**  
EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup em parceria com empresas contábeis.

#### EDITORIA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

#### REDAÇÃO

Cucas Conteúdo Inteligente

#### CONSELHO CONSULTIVO

Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge

São Paulo: Alexandre Pantoja  
e Gabriel de Carvalho Jacintho

#### EDITORIAÇÃO

Cleber Figueiroa

#### CAPA

Composição: Cleber Figueiroa  
sobre foto ArLawKa | Adobe Stock

#### IMAGENS

Adobe Stock

#### DIRETOR COMERCIAL

Fernando A. D. Marin

#### GERENTE DE MARKETING

Janaína V. Marin

#### FECHAMENTO

Matérias: 29/02/24

Seção Datas & Dados: 12/03/24

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 FÍSICA  
OU ELETRÔNICA DE QUAISQUER CONTEÚDOS SEM  
A PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DOS EDITORES

# Estratégia é o caminho para enfrentar um mundo em transformação

O ambiente de negócios tem se tornado cada vez mais complexo, desafiando as empresas a prosperarem num cenário de transformações contínuas. Se a estratégia já é fundamental para qualquer organização, independentemente da situação, no contexto atual torna-se ainda mais importante.

A estratégia dá o sentido de direção para a empresa e precisa se refletir em todas as suas áreas. Nesta edição, abordamos temas que reforçam a importância das decisões estratégicas para enfrentar uma série de desafios, como estabelecer planos de carreiras alinhados às necessidades da organização e às expectativas dos funcionários, melhorar a eficiência financeira do negócio e reduzir riscos relacionados à gestão de documentos e informações.

O que assuntos tão diferentes têm em comum é o fato de que todos precisam ser trabalhados estrategicamente, a partir de um olhar que leve em consideração tanto o ambiente interno da empresa quanto o seu contexto de atuação. Por exemplo, nesta edição, a matéria de capa destaca que o plano de carreira pode ir além da estrutura tradicional, de ascensão linear, e instituir um modelo que se ajuste a diferentes perfis profissionais.

Pensar em diferentes configurações de carreira é algo indispensável para as empresas que buscam gerenciar da melhor forma seus recursos humanos. Colocar as pessoas certas nas funções nas quais se encaixam melhor traz benefícios a todos. No entanto, tudo tem que estar conectado com a visão estratégica do negócio, o que pressupõe uma compreensão aprofundada sobre as competências que são e serão demandadas pela empresa.

Outros artigos tratam de questões que também exigem uma visão estratégica dos gestores. Trazemos dois temas relevantes sobre eficiência financeira: a compra de energia no mercado livre, uma oportunidade para reduzir custos, e falhas comuns no ciclo financeiro, que podem estar comprometendo seus resultados.

Abordamos ainda a guarda de documentos físicos e digitais, prática que envolve não só a organização e a preservação de informações, mas também a segurança e a conformidade com a legislação, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Esperamos que esses textos sejam úteis e inspiradores para você, que busca aprimorar sua capacidade de planejar, executar e monitorar sua estratégia empresarial.

Boa leitura!





# Planos de carreiras permitem construir diferentes caminhos

*A trajetória de crescimento numa empresa nem sempre precisa culminar num cargo de gestão ou liderança. É o que demonstram as novas possibilidades, mais alinhadas aos perfis técnicos e especializados*



Você entraria num jogo sem saber exatamente quais regras e etapas você precisa cumprir para avançar e concretizar os objetivos propostos? Pois é exatamente isso que acontece em muitas empresas que não têm um plano de carreira bem estruturado e comunicado às suas equipes.

Definir um plano de carreira é como estabelecer as regras para que tanto a empresa quanto seus funcionários entendam para onde estão indo e quais papéis precisam desempenhar a cada etapa percorrida. O doutor em Ciências Sociais e professor da PUC-SP, Marcelo Antônio Treff, observa que o grande desafio enfrentado pelas organizações nesse processo é definir um plano de carreira alinhado à sua estratégia de negócios.

Quando o assunto se volta para as questões estratégicas, alguns desafios começam a se sobressair em relação à estrutura de cargos. O primeiro ponto é entender que o modelo tradicional de crescimento nas organizações, conhecido como linear, talvez, já não atenda mais às necessidades nem da

empresa nem dos novos profissionais. “A carreira linear é começar em uma determinada área, em um cargo básico e, paulatinamente, ir crescendo de alguma forma, alternando mérito e maturidade. A maturidade, com o tempo de serviço, e o mérito, com sistemas de avaliação de desempenho”, explica Treff.

O problema é que, nem sempre, essa avaliação segue um sistema formal ou tem critérios claros para todos. “O que acontece é que surgem as decisões arbitrárias, o que, nos últimos anos, tem incomodado os mais jovens, porque, tradicionalmente, as pessoas com mais tempo de casa ficam com avaliação positiva e crescem na carreira”, detalha o professor. Mesmo que o profissional promovido seja a melhor pessoa para assumir aquele cargo, a ausência de parâmetros pode fazer com que aquelas pessoas que foram preteridas se sintam injustiçadas. Nesse contexto, o processo de ascensão perde a objetividade e a percepção de todos passa a ser subjetiva.

---

*Muitas vezes, a empresa vai ter  
que cruzar esses modelos,  
com carreira em Y para a área técnica  
e linear para outros departamentos*

---

Outro aspecto em relação ao sistema linear de carreira é que ele tende a colocar pessoas que se sobressaem em suas funções em cargos de liderança. Muitas vezes, esses profissionais são excelentes no que fazem, mas não estão preparados para atuar em funções gerenciais ou, ainda, sequer têm esse interesse ou vocação – isso não quer dizer que não almejem crescimento. Fato é que existem outros caminhos para reconhecer, valorizar e aproveitar melhor esses talentos sem, necessariamente, oferecer uma função de liderança.



“A carreira em Y é essa alternativa, de manter a possibilidade de crescimento num eixo que é técnico; então, o profissional continua se desenvolvendo tecnicamente e tem o mesmo status em termos de poder e remuneração comparado àqueles que ocupam cargos de gestão”, revela Treff.

## Novas configurações

Pensar num plano de carreira que privilegie o conhecimento técnico ou especializado da mesma forma que valoriza as competências de liderança é essencial para que as empresas consigam gerenciar melhor seu capital intelectual. “Perder um excelente técnico é muito ruim, porque faz com que a empresa perca o *know-how* e, muitas vezes, ela não tem como reaver esses conhecimentos”, comenta a diretora de remuneração da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil) e diretora da consultoria IMC Desenvolvimento Empresarial, Iêda Vecchioni.

---

### *O modelo linear de crescimento nas organizações talvez já não atenda mais às necessidades nem da empresa nem dos novos profissionais*

---

Na carreira em Y, um profissional que tenha um excelente desempenho técnico pode tanto ser promovido para um cargo de líder quanto para um cargo de especialista. Ao oferecer possibilidades de crescimento com remuneração e benefícios equivalentes, a organização permite que cada pessoa construa uma trajetória com base em suas competências e interesses.

O eixo da especialidade, na carreira em Y, acaba por reunir “pessoas muito boas em resolver problemas, fazer pesquisa e trazer inovações”, exemplifica Vecchioni. Ela ainda menciona outro modelo menos conhecido, chamado carreira em W, que também pode ser considerado pelas organizações.

“A carreira em W também tem a tripla da liderança, da especialização, e tem uma terceira possibilidade que

é a dos gerentes de projetos, que têm equipes, mas apenas naquele período em que estão gerenciando um determinado projeto.” O gestor de projetos, neste caso, assume apenas a responsabilidade técnica pelos times, que são mutáveis, de acordo com os projetos.

Independentemente do formato que a organização vai seguir, a especialista sublinha que a definição do plano de carreira depende de direcionadores estratégicos. Para isso, a empresa precisa instituir ou reavaliar aspectos como missão, visão e valores, e uma estrutura organizacional condizente com esses direcionadores.

## Personalização e diversidade

“Cada organização vai ter que buscar o melhor modelo dentro daqueles existentes (linear, horizontal, paralelo,





em Y, em W, etc.), o que mais se adé-que a ela”, avalia o coordenador do Grupo de Excelência em Administração Estratégica de Pessoas e Tecnologias (Geape Tech), do Conselho Regional de Administração (CRA-SP), o administrador Rogério Parente. Ele alerta que copiar simplesmente o formato adotado por outra empresa bem-sucedida não é a abordagem mais eficaz.

“Muitas vezes, a empresa vai ter que cruzar esses modelos”, argumenta. Nesse caso, a estrutura pode ser a da carreira em Y para a área técnica, mas criar um plano linear em outros departamentos. “Cada organização vai encontrar o seu modelo. Em algumas, o plano de carreira vai continuar sendo o que já é, sem muitas alterações, mas tem outras organizações que vão ter que mudar completamente tudo”, acrescenta. Segundo

Parente, o plano de carreira ajuda a empresa a construir o relacionamento de longo prazo com aquele funcionário que tem o desejo de permanecer na organização.

No cenário atual, a reflexão sobre esse ponto também pode ser decisiva para que a empresa consiga se posicionar para o futuro. “De onde vêm as competências das organizações? Das pessoas. Se não for feita uma autoavaliação, um inventário das competências que se tem e das que serão necessárias para o futuro, a empresa está arriscada a ficar obsoleta. A obsolescência, para uma organização, é praticamente uma sentença de morte”. Em relação às tendências, Parente destaca que os planos de carreira vão precisar incorporar mais as questões da diversidade, equidade e do desenvolvimento constante provocado pela evolução tecnológica.



## JCP - Novas regras

### Como devem ser calculados os juros sobre o capital próprio (JCP) a partir de 1º de janeiro de 2024?

A partir de 1º de janeiro de 2024, com alterações introduzidas pela [Lei nº 14.789/23](#), que alterou o § 8º do art. 9º da [Lei nº 9.249/95](#), para efeitos de apuração do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), a pessoa jurídica poderá deduzir os JCP pagos ou creditados, individualizadamente, ao titular, aos sócios ou aos acionistas, limitados à variação, *pro rata die*, da Taxa de Juros de Longo Prazo (TJLP) e calculados, exclusivamente, sobre as seguintes contas do patrimônio líquido:

- a) capital social integralizado;
- b) reservas de capital, de que tratam o § 2º do art. 13 e o parágrafo único do art. 14 da [Lei nº 6.404/76](#);
- c) reservas de lucros, exceto a reserva de incentivo fiscal, de que trata o art. 195-A da [Lei nº 6.404/76](#);
- d) ações em tesouraria; e
- e) lucros ou prejuízos acumulados.

Na apuração da base de cálculo dos juros sobre capital próprio:

- a) não serão consideradas as variações positivas no patrimônio líquido decorrentes de atos societários entre partes dependentes que não envolvam efetivo ingresso de ativos à pessoa jurídica, com aumento patrimonial em caráter definitivo, independentemente do disposto nas normas contábeis; e
- b) deverão ser considerados, salvo os casos em que for aplicado o disposto na letra “a”:

b.1) eventuais lançamentos contábeis redutores efetuados em rubricas de

patrimônio líquido que não estiverem previstas no § 8º do art. 9º da [Lei nº 9.249/95](#), quando decorrerem dos mesmos fatos que deram origem a lançamentos contábeis positivos efetuados em rubricas previstas no § 8º do art. 9º da [Lei nº 9.249/95](#); e

b.2) valores negativos registrados em conta de ajuste de avaliação patrimonial decorrentes de atos societários entre partes dependentes.

Entende-se por parte dependente quando o adquirente e o alienante são controlados, direta ou indiretamente, pela mesma parte ou partes; e existir relação de controle entre o adquirente e o alienante.

O montante dos juros remuneratórios passível de dedução nos termos anteriormente descritos não poderá exceder o maior entre os seguintes valores:

- a) 50% do lucro líquido do exercício antes da dedução dos juros, caso estes sejam contabilizados como despesa. Para esse efeito, o lucro será aquele apurado após a dedução da CSLL e antes da dedução do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ); ou
- b) 50% do somatório dos lucros acumulados e reservas de lucros.

O valor dos juros pagos ou creditados pela pessoa jurídica, a título de remuneração do capital próprio, poderá ser imputado ao valor dos dividendos, de que trata o art. 202 da [Lei nº 6.404/76](#).

O cálculo dos JCP, na conta capital social, inclui todas as espécies de ações previstas no art. 15 da [Lei nº 6.404/76](#), ainda que classificadas em contas de passivo na escrituração comercial.

Base legal: art. 9º da [Lei nº 9.249/95](#).

Vanessa Alves  
- Consultora e redatora Cenofisco





### **FGTS Digital - PIS**

#### **Ainda será utilizado o número Programa de Integração Social (PIS) dos empregados, a partir do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) Digital?**

No FGTS Digital, a identificação do empregado será feita exclusivamente pelo Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Não haverá mais a necessidade de geração e nem a utilização do PIS dos trabalhadores. A Caixa fará a unificação das atuais contas vinculadas dos trabalhadores com os respectivos CPFs.

*Rosânia de Lima Costa  
- Consultora e redatora Cenofisco*

### **Indébito tributário - Tributação de juros**

#### **A empresa deverá oferecer à tributação os juros sobre o indébito tributário?**

O Supremo Tribunal Federal (STF) fixou a tese em repercussão geral [Tema nº 962 - Recurso Extraordinário (RE) nº 1.063.187/SC], de que é inconstitucional a incidência de Imposto sobre a Renda da Pessoa jurídica (IRPJ) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) sobre os juros provenientes da aplicação da taxa Selic nas ações de repetição de indébito tributário.

A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), através do Parecer SEI nº 11.469/22/ME, incluiu o tema na lista de dispensa de contestar e recorrer. A lista está disponível na internet no endereço <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/jurisprudencia-vinculante/irpj-csll/jurisprudencia-vinculante-irpj-csll>.

Portanto, a receita decorrente da atualização pela Taxa Selic do indébito tributário não sofrerá a incidência do IRPJ e da CSLL, entretanto, se a empresa for tributada com base no lucro real, sofrerá a incidência das contribuições do Programa de Integração Social/ Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep) e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) com as alíquotas de 0,65% e 4%, respectivamente.

Fonte: [Solução de Consulta Cosit nº 308/23](#)

*Terezinha Massambani  
- Consultora e redatora Cenofisco*

## **5 maneiras para tornar o seu dia a dia mais ágil e seguro.**

- 1 Comece o dia atualizado** com os assuntos de maior importância para sua rotina diária.
- 2 Economize seu precioso tempo**, pois tudo de mais importante está consolidado em nosso Portal.
- 3 Não fique na dúvida.** Nosso conteúdo é atualizado **DIARIAMENTE** para que você não perca nenhum detalhe, nenhuma atualização e nenhuma novidade.
- 4 Você não está sozinho.** Conte com a mais experiente equipe de consultores, pronta para atender a qualquer dúvida, buscando soluções adequadas e eficazes.
- 5 Melhorias constantes.** Estamos atentos e valorizamos o feedback dos nossos assinantes, buscamos diariamente aperfeiçoar nosso trabalho, mantendo o compromisso com nossos clientes de entregar a mais alta qualidade em atualização, informação e orientação.

**CENOFISCO**  
Centro de Orientação Fiscal



**Não deixe de consultar o Cenofisco antes de iniciar o seu dia. Isso fará a diferença na hora de entender as alterações do seu negócio.**

**07 DIAS** de acesso  
**GRÁTIS** ao  
**PORTAL CENOFISCO**

São Paulo  
(11) 4862-0714/4862-0715

# Erros para corrigir no ciclo financeiro da empresa

*Ajustar prazos de pagamento ao fornecedor, de manutenção dos estoques e de recebimentos dos clientes é o segredo para otimizar o fluxo financeiro nas empresas, mas, para isso, é preciso atenção aos detalhes*

“O ciclo financeiro corresponde ao período do pagamento aos fornecedores até o recebimento do valor das vendas do produto”, descreve o sócio da Knox Capital e Head de Finanças da Associação Nacional de Executivos (Anefac), Guilherme Dultra. Gerenciar os três fatores que compõem o ciclo financeiro – estoque, pagamento aos fornecedores e receitas – é algo complexo, porque cada um pressiona o caixa da empresa de formas diferentes. Ou seja, se o tripé não estiver bem alinhado, ele não se sustenta de pé.

## Controles e gestão

O primeiro cuidado que as empresas precisam ter em relação ao ciclo financeiro é com aspectos relacionados aos controles e à gestão. “Às vezes, ouvimos que o maior problema na gestão do ciclo financeiro (gestão de caixa) de uma empresa é o descolamento entre prazos de recebimento e pagamento. Entretanto, isso que é apontado como o maior problema é, na verdade, a consequência

de uma série de ausências de controles internos e de práticas profissionais de gestão”, comenta Dultra.

A primeira iniciativa para melhorar a saúde financeira do negócio é avaliar se os controles estão adequados e se a gestão está sendo realizada com o rigor necessário (por exemplo, com separação entre o dinheiro particular e o da pessoa jurídica). Alguns pontos que Dultra recomenda observar:

- **plano financeiro:** é fundamental que a empresa estruture objetivos, indicadores e metas para a área financeira e que acompanhe esse plano para verificar se as estimativas estão se concretizando ou não;
- **controle de estoques:** o estoque da empresa deve estar sempre registrado e atualizado de acordo com as saídas e as compras realizadas, além de ser dimensionado corretamente;
- **projeções de fluxo de caixa:** outro recurso de controle é projetar, para um determinado período, o que a empresa terá que pagar e as receitas que vão entrar;





- **cálculo do preço de venda:** a partir de controles e do entendimento preciso de todos os custos, bem como a definição da margem de lucro, a empresa consegue aplicar esses elementos à formação de preço, o que também é fundamental no ciclo financeiro;
- **ferramentas de gestão financeira:** adoção de ferramentas de gestão financeira disponíveis e que automatizam processos é outra boa prática, sobretudo para organizações que estão crescendo e precisam fortalecer medidas de controle e gerenciamento.

---

*O descolamento entre prazos de recebimento e pagamento decorre da falta de controles internos e de práticas profissionais de gestão*

---

### **Giro dos estoques**

Nem sempre as empresas conseguem atuar sobre todos os elementos que compõem o ciclo financeiro. Isso porque ele também envolve fatores externos à organização, mais relacionados, por exemplo, às práticas de mercado. O professor associado da Fundação Dom Cabral, Silvério Marinho, cita o caso das empresas comerciais e indústrias que não têm um alto poder de negociação a ponto de determinar prazos que deem mais fôlego ao caixa, como alongar o período de pagamento aos fornecedores e encurtar o tempo de recebimento dos clientes.

O melhor dos mundos seria ter um prazo maior para pagar os fornecedores combinado com o ingresso rápido das receitas (o pagamento à vista por parte do consumidor exemplifica a situação). Com exceção de grandes companhias, que conseguem ditar como vão comprar as matérias-primas e como vão vender os produtos, poucas organizações têm essa margem de manobra. O que resta são os estoques.

“Gestão do estoque, leitura correta do ambiente e do tempo adequado do estoque são elementos fundamentais

para resguardar o ciclo financeiro em níveis mais baixos possíveis, o qual vai influenciar a necessidade de capital de giro da companhia, esse é o resumo”, enfatiza Marinho. “Quanto mais rápido eu girar o meu negócio, menos capital preciso injetar para sustentar as operações”.

### **Valor dos serviços**

As empresas que atuam no setor de serviços não enfrentam a mesma dificuldade do varejo e da indústria. Marinho lembra que, nesse caso, as organizações até têm fôlego, porque, normalmente, os pagamentos que precisam fazer são relacionados à contratação de mão de obra, o que já garante uma margem de tempo entre a prestação do serviço e o recebimento do cliente.

“A questão dos serviços guarda uma especificidade que é importante, e aí é onde o empresário tende a atuar sobre ela, que é que o serviço não é *commodity*”, argumenta Marinho. A empresa precisa, portanto, saber se diferenciar. Desse modo, ela ganha poder de negociação em relação aos prazos que vai estabelecer com seus clientes.





# Documentos físicos e digitais exigem rigor com prazos e procedimentos

*Além da preocupação com o tempo de guarda dos documentos, empresas precisam ter um olhar atento para a segurança das informações e proteção de dados pessoais no ambiente digital*

Diariamente, as empresas geram uma série de informações que estão registradas em documentos variados. Por mais corriqueira que seja, essa prática não deixa de ser complexa. A vice-presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP), Flávia Augusto, lembra que há vários documentos (inclusive digitais) que precisam ser armazenados por longos períodos (veja [pág. 13](#)).

Além dos prazos, ela destaca a importância de se observar a qualidade da digitalização dos documentos, que deve ser feita por meio de equipamentos (como o scanner) que assegurem imagens de alta resolução para que seja garantida a precisão e a clareza das informações. Outros cuidados envolvem o armazenamento em formatos seguros e, preferencialmente, com o uso de criptografia e proteção contra alterações; o controle e a rastreabilidade de versões dos documentos; uso de assinaturas digitais; realização de backup; adoção de medidas de controle de acesso;

realização de auditorias regulares e treinamento dos funcionários.

“As pessoas jurídicas que optam por utilizar sistemas de processamento eletrônico de dados para registrar negócios e atividades econômicas ou financeiras, escriturar livros ou elaborar documentos de natureza contábil ou fiscal, ficam obrigadas a manter, à disposição da Receita Federal, os respectivos arquivos digitais e sistemas, pelo prazo decadencial previsto na legislação tributária”, orienta.

## Da guarda à eliminação

Um cuidado que as empresas precisam ter em relação à guarda de documentos é não extrapolar as finalidades previstas pela [Lei Geral de Proteção de Dados](#) (LGPD). O CEO & Head Consulting da SVX Corporate e membro da International Association of Privacy Professionals (IAPP), Sylvio Sobreira Vieira, esclarece que a LGPD não pode se sobrepor a legislações que a empresa precisa seguir. É o caso de documentações previdenciárias dos funcionários, que devem ser armazenadas por 30 anos.



O desafio surge para informações que não têm prazo de guarda previsto em leis correlatas, como trocas de e-mails dos funcionários mantidas pelas empresas. “A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) ainda vai deliberar sobre o tema”, afirma. Enquanto isso, deve prevalecer o bom senso da organização.

“Em média, para essas informações básicas, que têm dados pessoais e que são de propriedade da empresa, as organizações acabam trabalhando com o prazo de três a cinco anos e, quando é um pouco mais complexo,

10 anos. Mais do que isso, falta justificativa de ato de boa-fé de armazenamento”, aconselha Vieira.

A mesma ponderação vale, por exemplo, para os processos de seleção. Nesse caso, Vieira recomenda que esses dados sejam armazenados por, no máximo, seis meses. Além disso, é fundamental que a empresa informe candidatos sobre dados armazenados e respectivas finalidades. “Quando encerrar o prazo de guarda para determinadas documentações, você também precisa assegurar a eliminação correta”, conclui o especialista.

---

## Prazos de guarda dos documentos

---

### 5 anos (no mínimo)

- Notas fiscais, incluindo a versão de arquivos XML e as notas eletrônicas;
- Documentos contábeis, inclusive as versões digitais (Sistema Público de Escrituração Digital - Sped);
- Informações relacionados ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial);
- Contratos com clientes, fornecedores e funcionários (dependendo do tipo e da legislação aplicável, o prazo recomendado pode ser superior a cinco anos);
- Documentos trabalhistas (registros de empregados, folhas de pagamento, holerites e documentos relacionados à contratação de funcionários), no mínimo cinco anos após o término do contrato de trabalho;
- Comprovantes de pagamentos (recibos, comprovantes de pagamento de impostos, contas de água, luz, telefone, entre outros).

---

### 10 anos

- Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT);
- Guia de Previdência Social (GPS).

---

### 20 anos

- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

---

### Mais de 30 anos ou prazo indeterminado

- Depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS): prazo de 30 anos;
  - Contrato de trabalho e ficha do colaborador (tempo indeterminado);
  - Documentos societários (por toda a existência da empresa);
  - Outros documentos relevantes para a empresa, como licenças, alvarás, apólices de seguro, entre outros, devem ser guardados pelo tempo necessário para comprovação de direitos e obrigações;
  - Documentos relacionados a litígios, como revisão de créditos tributários ou fiscalizações, relacionados a períodos superiores a cinco anos, devem ser mantidos por tempo indeterminado.
- 



# Mercado livre de energia é opção para baratear conta de luz

*Ao comprar energia de terceiros, empresas conseguem reduzir os custos de consumo em até 35% e podem optar por utilizar fontes energéticas renováveis, alinhando a decisão às boas práticas ambientais*

O mercado livre de energia é um sistema de contratação que permite aos consumidores escolherem seus fornecedores de energia elétrica, o que resulta em produtos e serviços com custos reduzidos quando comparados ao fornecimento convencional (realizado pelas distribuidoras). Segundo o presidente-executivo da Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel), Rodrigo Ferreira, há uma série de fatores que levam à economia nesse formato que não se limitam à concorrência entre as empresas.

Embora a disputa pelo consumidor seja um aspecto relevante para a competitividade das tarifas, as próprias características do mercado re-

gulado levam a uma estrutura de custos mais elevada. Isso decorre, por exemplo, da indexação dos contratos, de reservas de mercado e da contratação de fontes mais caras, entre outros pontos.

Na prática, as fornecedoras que participam do segmento livre conseguem oferecer preços até 35% mais baixos na comparação com o sistema tradicional, a depender do perfil do consumidor e da região. De acordo com dados da Abraceel, em 2022, o mercado livre de energia proporcionou uma economia recorde de R\$ 41 bilhões aos consumidores que contratam energia nesse modelo. Os ganhos acumulados já chegam a R\$ 339 bilhões.

---

*Aspectos como flexibilidade de fornecimento, prazos, fatores de reajuste e encargos incidentes devem ser observados antes da contratação*

---

“Atualmente, todos os consumidores de energia elétrica em média e alta tensão, agrupados no Grupo A (202 mil unidades consumidoras), podem exercer o direito de escolha e participar do mercado livre de energia”, esclarece Ferreira. Até dezembro de 2023, a migração só estava disponível aos consumidores do Grupo A com demanda mínima de 500 quilowatts (kW). Em janeiro de 2024, essa restrição foi derrubada, ampliando a possibilidade de contratação e beneficiando negócios que utilizam a média ou a alta tensão, independentemente da demanda.





Ferreira destaca que, além da redução na conta de luz, a migração oferece outros benefícios, como acesso a serviços especializados em gestão de energia, flexibilidades no fornecimento e possibilidade de se optar por fontes energéticas renováveis, “atrelando essa decisão a estratégias ambientais cada vez mais demandadas por consumidores e financiadores”.

Para fazer a mudança, é necessário realizar um procedimento conhecido como “denúncia de contrato”. Basicamente, trata-se do processo em que o consumidor informa, previamente, a distribuidora sobre a decisão de migrar para o mercado livre. No entanto, a alteração só começa a vigorar seis meses depois em função do cumprimento do contrato atual.

Outra questão importante é escolher a empresa que vai fornecer a energia elétrica no âmbito do mercado livre. Ferreira orienta que o consumidor deve estar atento às condições do novo contrato, sobretudo a aspectos como flexibilidade de fornecimento (para entender o que acontece caso o consumo seja superior ou inferior ao contratado), prazos, fatores de reajuste e encargos incidentes.

### **Redução de custos sem investimento**

O sócio-fundador da Lead Energy, Raphael Ruffato, ressalta que o empresário que deseja migrar para o mercado livre não tem custo para fazer essa migração. “O consumidor consegue ter uma energia muito mais em conta pelo fato de fazer apenas



uma alteração contratual. Não é preciso fazer investimento nenhum”.

A Lead Energy é uma das empresas que atua no mercado livre e apenas com fontes de energia renováveis, como a eólica, solar e biomassa. “Na Lead, se o consumidor travar uma tarifa de energia para os próximos três anos, a energia vai ser de fonte verde e só vai ser atualizada conforme a inflação”, frisa. A possibilidade de contar com matriz energética mais sustentável é um dos atrativos para organizações que, além da eficiência financeira, querem reduzir o impacto ambiental.

Para facilitar a adesão ao mercado livre, a Lead desenvolveu um sistema para automatizar o cálculo de projeção da economia gerada, recurso que está online no site da empresa. A contratação também pode ser feita pelo canal digital.



# Cinco pontos para entender a reforma tributária

O ano de 2024 começou com a expectativa pelos primeiros projetos de regulamentação da reforma tributária, promulgada em dezembro do ano passado. Agora, as regras começam a ser elaboradas com o objetivo de colocar em prática o novo sistema tributário. É momento de acompanhar como as mudanças serão implementadas. Relembre as principais alterações já definidas.

## 1. Imposto sobre Valor Agregado (IVA) dual

O IVA dual é o sistema que vai substituir cinco tributos: Programa de Integração Social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), Imposto Sobre Serviços (ISS) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI). Todos esses tributos serão unificados no IVA dual, que é composto pela Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS), na esfera federal, e pelo Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), no âmbito do Distrito Federal, dos estados e municípios.

## 2. Imposto seletivo

A reforma prevê a criação de um imposto seletivo federal, que será adotado para desestimular o consumo de mercadorias e serviços que sejam prejudiciais à saúde e ao meio ambiente. Esse tributo será regulamentado por lei complementar, que definirá as regras de incidência.

## 3. Regimes favorecidos

Em contrapartida, a reforma também define regimes favorecidos para determinados bens e serviços. Nesse caso, alguns itens serão beneficiados com percentuais menores de cobrança como, por exemplo, alíquota de 40% da alíquota padrão para educação, medicamentos e alimentos.

## 4. Melhora do Simples Nacional

A reforma vai reduzir a necessidade da substituição tributária para as empresas enquadradas no Simples Nacional. Essas organizações vão ter a possibilidade de optar por recolher IBS e CBS pelas regras do Simples, com possibilidade de transferir créditos do regime, ou de recolher por regime normal, podendo transferir créditos integralmente, mantendo-se no Simples para outros tributos.

## 5. Transição gradativa

A mudança para o novo sistema tributário ocorrerá em fases. As primeiras regulamentações vão ser feitas entre 2024 e 2025, com as leis complementares sobre IBS, CBS e imposto seletivo. Na sequência, virá uma fase de testes e só a partir de 2029 é que se inicia a transição do ICMS e do ISS para o IBS, processo que ocorrerá de forma gradativa até 2033.



**Abril'24**

<b>Dia<sup>(1)</sup></b>	<b>Obrigações</b>
05	Salários - Mar.'24 <sup>(2)</sup> Simples Doméstico - Mar.'24
10	GPS - Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
12	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Fev.'24
15	DCTFWeb - Mar.'24 EFD-Reinf - Mar.'24 eSocial - Mar.'24 Previdência Social - Contribuinte individual <sup>(4)</sup> - Mar.'24
19	Cofins/CSLL/PIS fonte - Mar.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Mar.'24 DCTF - Fev.'24 FGTS - Mar.'24 IRRF - Mar.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Mar.'24 Previdência Social - Mar.'24
22	Simples - Mar.'24
25	Cofins - Mar.'24 IPI - Mar.'24 PIS - Mar.'24
29	DeSTDA - Mar.'24
30	Contribuição sindical facultativa <sup>(5)</sup> CSLL - Mar.'24 CSLL - Trimestral - 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Mar.'24 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Mar.'24 IRPF - Carnê leão - Mar.'24 IRPF - Renda variável - Mar.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Mar.'24 IRPJ - Mar.'24 IRPJ - Renda variável - Mar.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Mar.'24 IRPJ - Trimestral - 1ª cota ou única Pert - Abr.'24 Pert-SN - Abr.'24 Refis - Mar.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Abr.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Abr.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Abr.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical.





Maio'24

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
07	Salários - Abr.'24 <sup>(2)</sup> Simples Doméstico - Abr.'24
10	GPS - Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
15	DCTFWeb - Abr.'24 EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Mar.'24 EFD-Reinf - Abr.'24 EFD-Reinf - Lucros e dividendos - 1º trimestre de 2024 eSocial - Abr.'24 Previdência Social - Contribuinte individual <sup>(4)</sup> - Abr.'24
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Abr.'24 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Abr.'24 FGTS - Abr.'24 IRRF - Abr.'24 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Abr.'24 Previdência Social - Abr.'24 Simples - Abr.'24
22	DCTF - Mar.'24
24	Cofins - Abr.'24 IPI - Abr.'24 PIS - Abr.'24
28	DeSTDA - Abr.'24
31	CSLL - Abr.'24 CSLL - Trimestral - 2ª cota Declaração Anual do Simples Nacional para o MEI (DASN-Simei) - Ano-base 2023 Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Abr.'24 Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física - Ano-base 2023 Escrituração Contábil Digital (ECD) - Ano-base 2023 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Abr.'24 IRPF - Carnê leão - Abr.'24 IRPF - Renda variável - Abr.'24 IRPJ - Abr.'24 IRPJ - Lucro inflacionário - Abr.'24 IRPJ - Renda variável - Abr.'24 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Abr.'24 IRPJ - Trimestral - 2ª cota Pert - Mai.'24 Pert-SN - Mai.'24 Refis - Abr.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Mai.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Mai.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Mai.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas.



**Tabela de Contribuição  
dos Segurados Empregado,  
Empregado Doméstico  
e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'24)**

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.412,00	7,5
de 1.412,01 até 2.666,68	9,0
de 2.666,69 até 4.000,03	12,0
de 4.000,04 até 7.786,02	14,0

\* Cada alíquota incide sobre a respectiva faixa de valores do salário de contribuição.

**Imposto de Renda (a partir de fev.'24)**

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 2.259,20	0	0
de 2.259,21 até 2.826,65	7,5	169,44
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	381,44
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	662,77
acima de 4.664,68	27,5	896,00

**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.

**Alternativamente:** desconto simplificado mensal de R\$ 564,80.

**Outros Indicadores (R\$)**

Salário mínimo	1.412,00
Salário-família - até 1.819,26	62,04
Teto INSS	7.786,02
Ufir (dez'00)	1,0641
Ufemg	5,2797
Uferr	493,46
Ufesp	35,36
Ufirce	5,74952
Ufir/RJ	4,5373

UFR/PI	4,52
UPFAL	34,41
UPF/BA (dez'00)	39,71
UPF/PA	4,5782
UPF/RO	113,61
UPF/RS	25,9097
URF/AC	113,61
VRTE/ES	4,5032

**Índices Econômicos**

	Fev/24	Jan/24	Dez/23	Nov/23	Out/23	Set/23	Ago/23	Jul/23	Jun/23	Mai/23	Abr/23	Mar/23	12 meses
<b>IGP-M</b>	-0,52	0,07	0,74	0,59	0,50	0,37	-0,14	-0,72	-1,93	-1,84	-0,95	0,05	-3,76
<b>IGP-DI</b>	-0,41	-0,27	0,64	0,50	0,51	0,45	0,05	-0,40	-1,45	-2,33	-1,01	-0,34	-4,04
<b>FGV IPA-DI</b>	-0,76	-0,59	0,79	0,63	0,57	0,51	0,10	-0,61	-2,13	-3,37	-1,56	-0,71	-6,98
<b>IPC-DI</b>	0,55	0,61	0,29	0,27	0,45	0,27	-0,22	0,07	-0,10	0,08	0,50	0,74	3,59
<b>INCC-DI</b>	0,13	0,27	0,31	0,07	0,20	0,34	0,17	0,10	0,71	0,59	0,14	0,30	3,39
<b>IBGE INPC</b>	0,81	0,57	0,55	0,10	0,12	0,11	0,20	-0,09	-0,10	0,36	0,53	0,64	3,86
<b>IPCA</b>	0,83	0,42	0,56	0,28	0,24	0,26	0,23	0,12	-0,08	0,23	0,61	0,71	4,50
<b>Fipe IPC</b>	0,46	0,46	0,38	0,43	0,30	0,29	-0,20	-0,14	-0,03	0,20	0,43	0,39	3,00
<b>TJLP</b>	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53	0,57	0,57	0,57	0,59	0,59	0,59	0,59	6,93
<b>TR</b>	0,0079	0,0875	0,0690	0,0775	0,1056	0,1130	0,2160	0,1581	0,1799	0,2147	0,0821	0,2392	1,56
<b>Bacen Selic</b>	0,80	0,97	0,89	0,92	1,00	0,97	1,14	1,07	1,07	1,12	0,92	1,17	12,69
<b>Poup.<sup>(1)</sup></b>	0,5079	0,5879	0,5693	0,5779	0,6061	0,6136	0,7171	0,6589	0,6808	0,7158	0,5825	0,7404	7,83
<b>Poup.<sup>(2)</sup></b>	0,5079	0,5879	0,5693	0,5779	0,6061	0,6136	0,7171	0,6589	0,6808	0,7158	0,5825	0,7404	7,83
<b>SFH UPC</b>	24,35	24,35	24,29	24,29	24,29	24,17	24,17	24,17	24,06	24,06	24,06	23,93	0,34

(1) Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos até 03/05/2012. (2) Rendimentos no primeiro dia do mês para depósitos a partir de 04/05/2012.

**Anexo I - Comércio**

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ICMS <sup>(1)</sup>
Até 180.000,00	4,00	-	5,50	3,50	12,74	2,76	41,50	34,00
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
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
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
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
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	—

(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:  $(RBT12 \times 14,30\% - R\$ 87.300,00) / RBT12 \times 33,5\%$ .

**Anexo II - Indústria**

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	IPI <sup>(2)</sup>	ICMS
Até 180.000,00	4,50	—	5,50	3,50	11,51	2,49	37,50	7,50	32,00
De 180.000,01 a 360.000,00	7,80	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	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	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	14,70	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	30,00	720.000,00	8,50	7,50	20,96	4,54	23,50	35,00	—

(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%.

**Anexo III - Serviços**

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ISS <sup>(3)</sup>
Até 180.000,00	6,00	—	4,00	3,50	12,82	2,78	43,40	33,50
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
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
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
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 <sup>(3)</sup>
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	—

(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%.



**Anexo IV – Serviços**

Receita bruta em 12 meses (R\$)	Alíquota nom. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	ISS <sup>(4)</sup>
Até 180.000,00	4,50	—	18,80	15,20	17,67	3,83	44,50
De 180.000,01 a 360.000,00	9,00	8.100,00	19,80	15,20	20,55	4,45	40,00
De 360.000,01 a 720.000,00	10,20	12.420,00	20,80	15,20	19,73	4,27	40,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	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	22,00	183.780,00	18,80	19,20	18,08	3,92	40,00 <sup>(4)</sup>
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	33,00	828.000,00	53,50	21,50	20,55	4,45	—

(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%) x 31,33%; CSLL = (AE - 5%) x 32,00%; Cofins = (AE - 5%) x 30,13%; PIS/Pasep = (AE - 5%) x 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. (%)	Deduzir (R\$)	IRPJ	CSLL	Cofins	PIS/Pasep	CPP	ISS <sup>(5)</sup>
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 <sup>(5)</sup>
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. 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.**



A desk setup featuring a laptop, a calculator, a notebook, and financial documents. The calculator is a black and grey model with a green display and orange 'C/AC' and 'ON' buttons. The notebook is spiral-bound with a brown cover. The documents include a bar chart, a pie chart, and a line graph. A green highlighter and a pair of glasses are also visible.

Todo empreendimento de sucesso possui uma excelente empresa contábil como sua parceira.

Nós trabalhamos muito para sermos um grande aliado estratégico para o seu negócio, indo muito além do cuidado com os registros e as tantas burocracias: através da nossa expertise, podemos oferecer insights valiosos para o planejamento estratégico e as tomadas de decisões da sua empresa.

Sabemos que gerir uma empresa é algo que demanda muito tempo e energia e que, muitas vezes, pode ser algo bastante solitário. Por isso, aproveitamos essa oportunidade para reforçar que estamos à disposição para discutir como podemos agregar ainda mais valor ao seu negócio.

**Conte sempre conosco.**