

Abril e Maio de 2023

Uma chance de recuperar seu negócio

ASSÉDIO NÃO PODE MAIS SER IGNORADO

Empresas agora precisam adotar medidas para prevenir a prática

PLANEJAMENTO PATRIMONIAL NO RADAR DOS EMPRESÁRIOS

Reorganização da estrutura empresarial deve ser feita com critério



Abril e Maio
de 2023

3 Editorial

Recuperação judicial ao alcance das PMEs

4 Capa

Recuperação judicial prevê diferentes mecanismos de proteção

8 Cenofisco Orienta

IR – Pensões judiciais dedutíveis

IR – Permuta de dívida por serviços

MEI – Nome empresarial

SST – GRO – Definição

10 Gestão de Pessoas

Empresas devem combater assédio regularmente

12 Gestão

Planejamento do patrimônio reduz custos e conflitos

14 Gestão de Pessoas

Integração entre gerações enriquece o ambiente de trabalho

16 De Olho nos Tribunais

Difal-ICMS

INSS sobre o terço constitucional de férias

17 Datas & Dados

Obrigações

Indicadores

Simplex Nacional

Contas
EM REVISTA

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

EDITORA RESPONSÁVEL

Aliane Villa

REDAÇÃO

Cucas Conteúdo Inteligente

CONSELHO CONSULTIVO

Bahia: Patrícia Maria dos Santos Jorge

São Paulo: Alexandre Pantoja
e Gabriel de Carvalho Jacintho

EDITORAÇÃO

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: 28/02/23

Seção Datas & Dados: 10/03/23

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

Recuperação judicial ao alcance das PMEs

Os grandes casos de recuperação judicial envolvendo os maiores grupos econômicos do País demonstram que negócios de todos os segmentos e portes podem, eventualmente, enfrentar dificuldades financeiras.

À exceção dos casos de fraude, que exigem investigação e processos compatíveis com a situação, qualquer empresa está sujeita a vivenciar períodos de turbulência, mas o importante é saber que esses períodos complexos podem ser superados com medidas adequadas, como prevê o instrumento da recuperação judicial.

Enxergar esse contexto é fundamental para que o empresário brasileiro compreenda que os desafios existem e é preciso encará-los com racionalidade e transparência. O caminho da recuperação exige ajustes rígidos; por outro lado, é uma forma de corrigir os rumos do negócio e evitar o fracasso do empreendimento.

Mas será que a recuperação judicial é viável para os pequenos negócios? Nesta edição, trazemos a resposta a essa pergunta e esclarecemos todos os pontos que devem ser levados em consideração pelas empresas que precisam retomar a viabilidade financeira das suas operações.

Na reportagem você vai descobrir as alternativas que podem ser adotadas antes mesmo de propor uma recuperação judicial. Em muitos casos, a pequena empresa depende apenas de um melhor alinhamento junto aos credores para adequar o ciclo financeiro da organização ou, em outras palavras, ganhar fôlego para gerar receita e retomar a capacidade de pagamento em dia. Se você está passando por esse momento delicado, não perca as dicas que trazemos na matéria principal desta edição.

O planejamento patrimonial é outro tema importante que você encontrará na revista. Esse assunto está cada vez mais presente na agenda dos empresários e ganhou muita relevância a partir da pandemia da Covid-19.

Diante da vulnerabilidade e dos desafios impostos por um cenário tão adverso quanto o que foi vivenciado nos últimos anos, muitos gestores passaram a dar mais atenção às questões que envolvem o planejamento patrimonial e sucessório. O tema é relevante por favorecer a previsibilidade e a organização do empresário.

Boa leitura!



Recuperação judicial prevê diferentes mecanismos de proteção

O número de recuperações está aumentando desde o segundo semestre de 2022 e deve crescer ainda mais neste ano, situação que é reflexo do cenário econômico, ainda desafiador para muitos negócios



A **Lei de Recuperação de Empresas e Falência** (Lei nº 11.101/05) tem evoluído desde que foi sancionada, em 2005. A atualização mais recente trouxe novos mecanismos para socorrer negócios em dificuldade e que podem ser acessados pelas organizações de micro e pequeno porte.

Casos recentes e emblemáticos de grandes recuperações, como a da Americanas, da Odebrecht e da Oi, revelam que qualquer negócio pode enfrentar dificuldades. E os instrumentos que a lei oferece têm ajudado a preservar a atividade econômica.

Antes da recuperação

Existem mecanismos prévios à recuperação judicial que podem ser utilizados pelas empresas. Normalmente, esse é uma opção menos onerosa e mais adequada às necessidades das organizações de micro e pequeno porte.

Boa parte desses negócios ainda enfrenta os efeitos da pandemia da Covid-19. No auge da crise sanitária, essas empresas contaram com medi-

das de apoio, como prorrogação no prazo de pagamento de tributos, redução dos custos com a folha de pagamento e crédito facilitado. Agora, as contas voltaram a ser cobradas, em um cenário de receitas ainda abaixo do ideal e com a taxa de juros em um patamar superior.

“Muito embora exista previsão na lei para recuperação de micro e pequenas empresas, o custo desse processo pode torná-lo inacessível”, avalia o juiz de direito titular da 1ª Vara de Falências e Recuperações Judiciais de São Paulo e professor do departamento de direito comercial da PUC/SP, Daniel Carnio Costa.

Na prática, algumas empresas precisam apenas renegociar as dívidas com credores e readequar o ciclo financeiro do negócio para retomar a capacidade de pagamento. A negociação, nesses casos, pode ocorrer por meio dos procedimentos de pré-insolvência (mediação e conciliação), que são realizados em uma câmara privada ou em um Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc).

O principal objetivo da recuperação judicial é preservar a atividade econômica para que a empresa continue gerando receita e empregos

Durante a negociação, a empresa pode solicitar uma medida judicial de suspensão das execuções pelo prazo de 60 dias. Costa explica que o período de interrupção das cobranças é quando a organização apresenta sua proposta de reestruturação das dívidas, sem que seja necessário seguir para uma recuperação judicial.

Os recursos mais usados na negociação são o alongamento do prazo de pagamento e o deságio (redução dos juros cobrados). Essas medidas, somadas ao



período de suspensão das cobranças, costumam ser suficientes para pequenas empresas com poucos credores e sem um conjunto amplo de ativos, como plantas industriais.

Ativos e financiamento

O caminho da recuperação judicial é particularmente benéfico para as empresas que têm um montante elevado de dívidas, muitos credores e ativos que já não fazem mais sentido para suas operações (estão ociosos).

Negociar um valor elevado de dívidas junto a diversos credores é algo complexo, e a recuperação judicial prevê uma negociação ampla. No entanto, as condições propostas precisam ser aceitas em assembleia.

Outro benefício desse instrumento diz respeito ao patrimônio, que, muitas vezes, sustenta a quitação dos débitos e a reorganização do negócio. A questão é que a empresa em dificuldade financeira nem sempre consegue se desfazer de ativos, e esse é um problema que a recuperação judicial consegue resolver.

“Existem empresas com excelentes ativos, como plantas Industriais e linhas de produção modernas, mas sua

estrutura de capital não está adequada ao negócio neste modelo, não conseguindo performar de forma eficiente”, contextualiza o presidente da Comissão Especial de Falências e Recuperações Judiciais da OAB/RS e CEO da empresa de investimentos e reorganização empresarial Tarvos Partners, Roberto Martins. “A recuperação possibilita a venda daquele ativo sem que o comprador ou o investidor assuma a responsabilidade sobre os passivos”.

Além disso, a lei prevê mecanismos para que as empresas em recuperação tenham acesso a uma modalidade específica de empréstimo. Trata-se do sistema *debtor in possession* (DIP), que, em tradução literal, significa devedor em posse. O financiamento DIP é muito comum nos Estados Unidos e, aqui, foi instituído em 2020, quando foram promovidas mudanças na lei de recuperações.



Martins cita que essa é uma forma de “garantir o financiamento dentro da crise”. Para a empresa em recuperação, o acesso ao empréstimo pode viabilizar investimentos e assegurar a reestruturação do negócio. Já os investidores que vão conceder o crédito contam com uma segurança maior e passam a ter prioridade para receber os valores devidos em relação aos demais credores da empresa.

Instrumento de proteção

A advogada e sócia do escritório Bumachar Advogados Associados, Hayna Bittencourt, ressalta que o principal objetivo da recuperação judicial é preservar a atividade econômica para que a empresa continue gerando receita e empregos.

Muito embora exista previsão na lei para recuperação de micro e pequenas empresas, o custo desse processo pode torná-lo inacessível

Esse propósito, que direciona a lei, alcança, inclusive, as organizações de micro e pequeno porte.

Para que esse seja um instrumento viável para esses negócios, a lei estabelece algumas regras. Por exemplo, a remuneração do administrador judicial é limitada a 2% do total da dívida empresarial. Esse profissional tem o papel de fiscalizar e acompanhar o procedimento de recuperação judicial da empresa, mas não tem poder de gestão sobre o negócio.

Previsões como essa existem para “não esvaziar a possibilidade de esse empresário buscar o instituto da recuperação judicial”, argumenta. Os honorários advocatícios também são, normalmente, calculados com base em um percentual do passivo e podem ser pagos de forma parcelada. Segundo a advogada, o processo é viável para pequenos negócios, caso

essa seja a melhor opção para socorrer a empresa.

“A lei permite a suspensão de ações e execuções pelo prazo de 180 dias, prazo que pode ser prorrogado durante o processo”, detalha. “Só isso já dá um respiro muito grande para aquele empresário”. Durante esse período, ele apresentará a proposta de reorganização com o objetivo de re-pactuar as dívidas em condições mais adequadas à sua realidade atual.

Bittencourt reforça que a recuperação judicial é um mecanismo de proteção. Portanto, não há constrangimento em usar esse instrumento. O empresário em dificuldade deve fazer um levantamento da situação financeira da empresa (o contador é o profissional que pode auxiliá-lo nisso) e buscar apoio para recorrer às alternativas mais adequadas para o seu caso.



MEI - Nome empresarial

Como proceder para alterar o nome empresarial do Microempreendedor Individual (MEI) para o novo padrão com CNPJ?

Esclarecemos que a lei do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins determina que o empresário ou a pessoa jurídica poderá optar por utilizar o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) como nome empresarial, seguido da partícula identificadora do tipo societário ou jurídico, quando exigida por lei e atenderá aos princípios da veracidade e da novidade e identificará, quando assim exigir a lei, o tipo jurídico adotado e a sua proteção decorre, automaticamente, do ato de registro e circunscreve-se à unidade federativa da jurisdição da Junta Comercial que o tiver procedido.

Na composição do nome empresarial, a Receita Federal juntamente com a Secretaria Especial da Micro e Pequena Empresa (Sempe), alterou o padrão do nome empresarial do Microempreendedor Individual (MEI) para adequar a necessidade de atender à Lei Geral de Proteção de Dados.

Portanto, o MEI inscrito antes de 12 de dezembro de 2022 terá o nome empresarial atualizado de forma automática para o novo padrão ao acessar o formulário de alteração cadastral, e para que ocorra essa mudança do nome empresarial para o novo padrão, o MEI inscrito antes desta data deverá acessar o Card “Atualização Cadastral” e atualizar os dados.

Com a alteração, o nome empresarial do MEI passará a utilizar os oito dígitos do número CNPJ, separados por pontos, e seguido do nome civil ou nome social do titular constante da base Cadastro Nacional da Pessoa Física (CPF).

Ao finalizar a inscrição de MEI pelo Portal do Empreendedor, o sistema atribuirá

automaticamente o nome empresarial no novo padrão.

Lembrando que terá a opção de optar pelo nome civil ou o nome social, desde que constar na base CPF.

Na hipótese de efetuar uma alteração no Portal do Empreendedor, se o nome empresarial do MEI não estiver no novo padrão, o sistema informará que o nome empresarial será alterado para o novo padrão adotado para o MEI.

Alertamos que a alteração ocorrerá inclusive para os empresários que efetuarem sua opção como MEI em janeiro de cada ano.

Base legal: art. 35-A da [Lei nº 8.934/94](#), [Lei nº 13.709/18](#), e [Instrução Normativa DREI nº 81/20](#).

Vanessa Alves - Consultora e redatora Cenofisco

SST - GRO - Definição

O que é o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)?

O GRO é a sistematização dos processos de identificação de perigos, avaliação dos riscos ocupacionais e controle dos riscos ocupacionais, este articulado com ações de saúde, de análise de acidentes e de preparação para emergências, dentre outros requisitos legais.

Destaca-se que o gerenciamento de riscos ocupacionais deve ser implementado em cada um dos estabelecimentos da organização e deve alcançar todos os perigos e riscos ocupacionais existentes.

A [Norma Regulamentadora nº 01 \(NR-1\)](#) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, no item 1.5, estabelece as diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Os processos obrigatórios do gerenciamento de riscos ocupacionais são materializados no documento denominado de



Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que é composto pelo inventário de riscos ocupacionais e pelo plano de ação. Além desses documentos, outras informações devem ser formalmente registradas para o atendimento às normas de SST, sendo imprescindível, por exemplo, a elaboração e o arquivamento do relatório de análise de acidentes e doenças do trabalho. Frise-se que organizações desobrigadas de elaborar um PGR ainda assim possuem o dever de gerenciar os riscos ocupacionais existentes.

Rosânia de Lima Costa - Consultora e redatora Cenofisco

IR – Permuta de dívida por serviços

O valor de dívida perdoadada em troca de serviços prestados é tributável?

Sim. A importância com que for beneficiado o devedor nos casos de perdão ou cancelamento de dívida, inclusive correção monetária e juros vencidos, se houver, em troca de serviços prestados, bem como qualquer hipótese que resulte em acréscimo patrimonial, é rendimento sujeito à tributação no mês em que os serviços forem prestados e na Declaração de Ajuste Anual. Observe-se que, se o perdão ou cancelamento da dívida não corresponder à contraprestação de serviços ao credor, tal valor será considerado rendimento isento.

Base legal: Art. 47, inciso I do [Decreto nº 9.580/18](#) (RIR/2018)

Terezinha Massambani – Consultora e redatora Cenofisco

IR – Pensões judiciais dedutíveis

Quais são as pensões judiciais dedutíveis pela pessoa física?

São dedutíveis da base de cálculo mensal e na Declaração de Ajuste Anual apenas as importâncias pagas a título de pensão alimentícia, inclusive a prestação de alimentos provisionais, conforme normas do Direito de Família, sempre em decorrência de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente ou por escritura pública, a que se refere o art. 733 da [Lei nº 13.105/15](#) (Código de Processo Civil). Não há previsão legal para dedução de importâncias pagas a título de pensão alimentícia decorrentes de sentença arbitral e as pensões pagas por liberalidade. Vale ressaltar que a pensão alimentícia é rendimento isento para o beneficiário.

Base legal: Art. 72 do [Decreto nº 9.580/18](#) (RIR/2018)

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

CENOFISCO.COM.BR

Empresas devem combater assédio regularmente

Tema passa a ser questão obrigatória na rotina das organizações, que precisam prever medidas de conscientização e prevenção das diversas formas de abuso (como moral e sexual) no ambiente de trabalho

A discussão sobre a prática de assédio no ambiente de trabalho não é recente, mas o rigor exigido das empresas tem aumentado. Além da pressão social para que as organizações coíbam as diferentes práticas de violência, há legislações e normas trabalhistas que estabelecem obrigações claras para os empregadores.

Uma das medidas mais recentes foi a inclusão do assédio sexual e das demais formas de violência no âmbito do trabalho entre as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa).

De acordo com a [Portaria nº 4.219/22](#), do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), as empresas devem realizar, no mínimo, três medidas: instituir e divulgar normas internas com regras de conduta a respeito do assédio sexual

e da violência; definir procedimentos a serem adotados para receber e apurar denúncias; realizar ações de capacitação, orientação e sensibilização, no mínimo, a cada 12 meses.

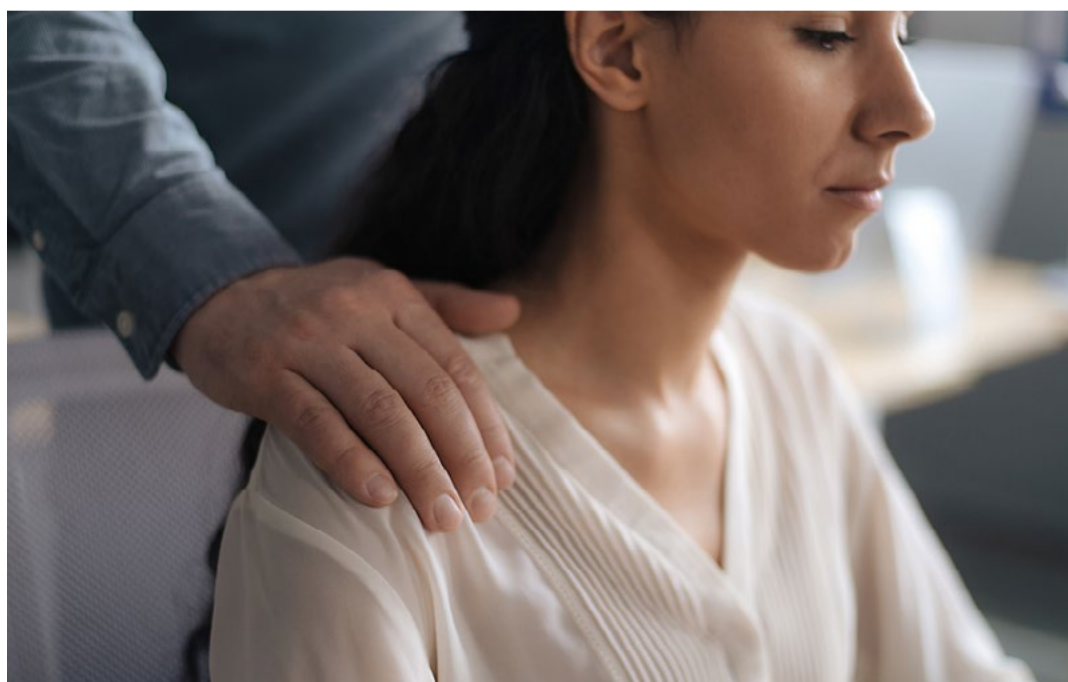
Entre extremos

“O assédio moral sempre existiu em todas as camadas da sociedade, em todas as organizações, sejam elas privadas, públicas ou terceiro setor”, observa o diretor acadêmico do Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC), Renato Santos. Apesar disso, o tema só entrou na agenda das empresas recentemente.

Conforme o assunto ganha repercussão, surge o risco de banalização do tema e, com isso, fica mais difícil estabelecer os limites entre o que é e o que não é assédio. O índice Po-

tencial de Integridade Resiliente (PIR), realizado pelo IPRC, revela que as pessoas sentem mais dificuldade para definir a prática.

Na comparação dos resultados entre as pesquisas feitas antes e durante a pandemia, a população de profissionais que não sabe dizer o que é assédio aumentou em dois terços. O risco, nesse caso, são os



extremos: de um lado, nada é classificado como assédio e as queixas são tratadas como “mimimi” e, do outro, o receio de que qualquer atitude seja considerada assédio inibe relações ou situações naturais, como a cobrança de uma meta comum na relação de trabalho ou o uso de apelidos não ofensivos entre colegas.

Para evitar esse tipo de confusão, as empresas devem trabalhar em suas ações de conscientização com esclarecimentos didáticos, fáceis de assimilar. Uma boa prática é demonstrar com exemplos, que podem ser transmitidos por vídeos e outros meios de comunicação. No YouTube, o IPRC mantém vídeos educativos e esclarecedores sobre o tema, entre eles a websérie *Compliance no home office*, indicada ao prêmio Rio Webfest 2021.

As empresas precisam criar normas internas para que os trabalhadores entendam as várias formas de assédio e como elas são praticadas

Política corporativa

A doutora em Direito e presidente da Comissão da Mulher Advogada e Conselheira Seccional da OAB DF, Nildete Santana de Oliveira, explica que as empresas devem criar uma política corporativa. “É necessário criar normas internas para que os trabalhadores entendam o que é assédio (moral, sexual e institucional) e como ele é praticado”, orienta a advogada, que é autora da cartilha *Assédio moral e sexual – reconhecer para enfrentar*, da OAB DF.

As normas devem ser disseminadas para todas as pessoas vinculadas à organização, alcançando de líderes em posição de chefia e direção a empregados e parceiros da empresa, como terceirizados, fornecedores e prestadores de serviço.

Esse esclarecimento é importante porque o assédio pode se manifestar de muitas maneiras. “Ele pode ser vertical e descendente, quando é praticado pelo superior hierárquico contra o

subordinado, que é a forma mais comum. Pode ser no mesmo nível horizontal, entre colegas. E pode ser aquele que é o mais grave: o assédio institucional ou corporativo, quando a empresa, querendo ou não, estimula a prática do assédio”.

A institucionalização do assédio moral ocorre, por exemplo, quando há na empresa uma cultura abusiva, em que a cobrança de metas resulta em situações de constrangimento. “O empregador tem o poder diretivo para exigir o cumprimento de regras relacionadas ao trabalho. O que excede esse poder diretivo do empregador pode causar assédio. Claro que pode cobrar metas, mas, para isso, não precisa ridicularizar o colaborador”.

Outro ponto importante é manter um canal de denúncias que respeite o anonimato do denunciante. É necessário que a empresa siga protocolos para investigação das queixas e tenha profissionais preparados para lidar com a situação.





Planejamento do patrimônio reduz custos e conflitos

A pandemia da Covid-19 intensificou a procura por instrumentos que reorganizam a estrutura empresarial, como a proteção patrimonial e o processo de sucessão, que devem ser realizados com critério

O sócio da área tributária do escritório BMA Advogados, Hermano Barbosa, afirma que houve um aumento significativo na procura por planejamentos patrimoniais e sucessórios durante a crise sanitária. “Passada a pandemia, as preocupações continuam. Vemos o empresário brasileiro mais atento a temas relacionados à organização jurídica de seu negócio com vistas à sua proteção e continuidade”, destaca.

Barbosa comenta que os projetos de planejamento patrimonial e sucessório podem atender a diferentes objetivos. Eles são desenvolvidos por meio do estudo e da implementação de medidas de organização do patrimônio da pessoa física, em especial do empresário, considerando as finalidades estabelecidas.

A principal vantagem do planejamento patrimonial é a preparação do

negócio para que ele esteja adaptado às vontades e expectativas do sócio. Além disso, Barbosa acrescenta que, entre outros objetivos, a modalidade pode servir para reduzir as chances de conflitos entre sócios ou familiares; estabelecer regras de governança; e destinar parcelas do patrimônio, em vida ou na herança, para o custeio de finalidades específicas, como manutenção da família e filantropia.

Há uma série de medidas que podem ser utilizadas nesse processo. O planejamento da sucessão é um dos aspectos mais comuns. Outro destaque é a possibilidade de racionalizar os custos relacionados ao negócio. No caso dos grupos empresariais, existe, ainda, a segregação do patrimônio total entre entidades diferentes, distinção que é feita com base na atividade explorada em cada organização para evitar que os riscos de um



negócio possam contaminar os ativos de outro, ou mesmo da família.

Embora o empresário tenha autonomia para organizar seu patrimônio da forma que considerar mais conveniente, Barbosa alerta para o fato de que a operação deve observar as leis em vigor. “Isso significa não frustrar de forma ilegítima os interesses de credores, incluindo o próprio fisco”.

Porém, o especialista alerta que o grau de sofisticação de cada projeto tende a depender da complexidade do caso. Pessoas, famílias e empresas são diferentes entre si; portanto, a solução que valeu para um caso pode não ser boa para outro. “Meu principal conselho ao empresário é evitar soluções padronizadas e procurar sempre apoio especializado de um advogado”, orienta Barbosa.

Proteção lícita

O sócio do PLKC Advogados, José Henrique Longo, argumenta que o planejamento sucessório e a organização do patrimônio precisam estar sempre em dia e devem ser tratados com antecedência para que a partilha

do negócio aos herdeiros seja feita com o menor custo possível.

“A proteção patrimonial sempre foi objeto de interesse para prevenir riscos de várias naturezas”, explica. “O empresário que detém patrimônio acumulado procura afastar os riscos naturais de seu negócio. No âmbito familiar, geralmente há preocupação para que agregados não ingressem na empresa familiar e, se acontecer algum evento de sucessão precoce, não levem parte significativa da herança”. Caso ocorra a entrada do agregado na organização, “o acordo de acionistas servirá para mitigar sua interferência na gestão”. Por isso, é um procedimento que pode envolver diferentes ramos do direito, como familiar, societário e fiscal.

Segundo Longo, a proteção “lícita” é aquela que não corresponde a esconder patrimônio de uma pessoa que possui dívidas, ajuizadas ou não. Ele exemplifica que a retirada de um imóvel não envolvido na operação que se encontra na titularidade da empresa é considerada proteção patrimonial. Isso porque, “se no futuro,

Como pessoas, famílias e empresas são diferentes entre si, não há uma solução única de proteção patrimonial aplicável a todos os casos

a empresa operacional vier a enfrentar dificuldades financeiras, o imóvel não mais lhe pertencerá e por isso não responderá pela dívida”.

Porém, se a mesma empresa já se encontrar em disputa judicial num processo de execução, a tentativa de se desvencilhar do imóvel para não satisfazer o crédito devido configura fraude à execução e é considerada crime. A situação reforça uma lição importante: cada caso deve ser avaliado individualmente, pois não existe uma solução única para todos. A recomendação é buscar a orientação de um especialista.



Integração entre gerações enriquece o ambiente de trabalho

A diversidade nas empresas também é promovida pela integração geracional e pode trazer uma série de benefícios decorrentes da boa convivência entre trabalhadores de diferentes faixas etárias

O aumento da qualidade e da expectativa de vida tem um impacto direto sobre o mercado de trabalho. Com o envelhecimento da população e a busca constante por inovação é cada vez mais comum encontrar empresas compostas por profissionais de diferentes gerações.

A convivência entre esses trabalhadores traz benefícios para as empresas. Ao aproveitar a diversidade de conhecimentos e experiências que cada geração traz consigo, é possível criar uma equipe mais criativa, adaptável e resiliente, capaz de enfrentar os desafios do mercado com mais eficiência.

Na prática, a diversidade etária reflete o próprio mercado de consumo, lembra a diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH

Brasil), Sandra Gioffi. Para as empresas, é importante ter no quadro de funcionários pessoas que representem o perfil dos seus clientes.

A gerente comercial de parcerias estratégicas da Robert Half, Débora Ribeiro, acrescenta que formar equipes com profissionais de diferentes gerações favorece o processo de desenvolvimento de novos produtos e serviços, justamente porque essa prática amplia a representatividade da população e, conseqüentemente, dos clientes da empresa.

Conflito hierárquico

O convívio entre diferentes gerações cria um ambiente mais inclusivo e propício à transformação, que dificilmente vai acontecer se a empresa consolidar uma cultura focada em um

Muitas vezes, os preconceitos relativos às condições etárias ocorrem de forma sutil; e devem ser trabalhados pela cultura organizacional

único perfil de colaboradores. “Algumas pesquisas demonstram que ocorre até mesmo a redução de conflitos”, continua Ribeiro. “Quando há uma diversidade geracional muito grande, os conflitos são menores porque também existe toda uma questão de respeito”.

As questões mais críticas podem envolver as relações de hierarquia, aponta Gioffi. “Muitas vezes, o profissional mais velho não aceita a liderança de outro mais novo porque acha que ele é inexperiente”, comenta. É por isso que o papel da liderança

precisa ser bem trabalhado pelas empresas e é importante que haja transparência nesse processo.

O papel do líder deve ser enfatizado em relação às suas contribuições e responsabilidades, sem ter a idade como um atributo de mérito ou demérito. E isso vale para a organização como um todo. Muitas vezes, os preconceitos que se baseiam em condições etárias ocorrem de forma sutil; por isso, é necessário trabalhar a questão no âmbito da cultura organizacional.

A diretora da ABRH Brasil cita que as mulheres na faixa dos 30 anos sofrem uma discriminação corriqueira em entrevistas de trabalho, quando são questionadas sobre o interesse ou não de ter filhos. Ribeiro afirma que outra percepção equivocada (e comum) sobre a idade é a que projeta o jovem como uma pessoa mais ativa e com mais energia em comparação com os mais velhos.

Cultura organizacional diversa

“O processo para promover uma diversidade geracional, como qualquer outro tipo de diversidade, é simples”, avalia Ribeiro. “O que dificulta é a questão dos tabus que precisam ser quebrados”. Para isso, é necessário disseminar uma cultura organizacional diversa e inclusiva.

Quando a noção de diversidade envolve questões geracionais, é fundamental ressaltar que a faixa etária não deve ser o parâmetro para determinar aspectos como disposição (ou energia), capacidade de liderança, produtividade, nível hierárquico, entre outros pontos que estão vinculados ao perfil de cada profissional, e não à sua idade.



Para as empresas que estão interessadas em promover maior diversidade geracional, Gioffi adverte que a mudança não ocorre do dia para a noite. “Toda a inclusão de um elemento novo na organização precisa de um tempo para maturar. Então, quando a gente fala de um processo de integração de gerações, é preciso começar a trazer para a organização esse conceito, essa explicação e enfatizar os benefícios”.

A contratação dos profissionais 50+ está aumentando, inclusive para funções de estágio. Essa é uma prática que reflete o respeito aos diferentes momentos de vida que uma pessoa vive durante a sua trajetória profissional. Quando esse público chega às empresas, há uma troca valiosa com os mais jovens, e os dois lados podem desenvolver novas competências.



Difal-ICMS

Instância: Supremo Tribunal Federal (STF)

Previsão do julgamento: 12 de abril de 2023

Processo: Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 7066, 7070 e 7078

Os ministros do STF vão se reunir em sessão presencial (plenário físico) para decidir se a cobrança do Diferencial de Alíquota do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (Difal-ICMS) é válida a partir de 2022 ou se só poderia ser aplicada neste ano, seguindo os princípios da anterioridade nonagesimal (90 dias da publicação) e anual. A discussão se estendeu ao longo do último ano e a posição da maior parte dos ministros já havia sido manifestada no plenário virtual. Até dezembro de 2022, a tese mais aceita (com cinco votos) beneficiava os contribuintes ao considerar que o tributo só deveria ser cobrado em 2023. Outros três votos foram favoráveis à demanda dos Estados, confirmando a cobrança praticada no último ano. Como houve o pedido de destaque por parte da ministra Rosa Weber, o placar é zerado e a nova votação só pode ocorrer no plenário físico. O julgamento já está na pauta do STF e foi agendado para o dia 12 de abril.



INSS sobre o terço constitucional de férias

Instância: Supremo Tribunal Federal (STF)

Previsão do julgamento: sem data definida

Processo: Recurso Extraordinário (RE) 1072485

Outro tema que deverá ser discutido em plenário físico diz respeito à incidência de contribuição previdenciária patronal (INSS) sobre o terço constitucional de férias. Embora a Corte já tenha manifestado a decisão validando o recolhimento do tributo, a modulação dos efeitos ainda está pendente. Ou seja, não foi definido o marco temporal que deve ser observado para a aplicação da cobrança. A deliberação, que ocorria no plenário virtual, deverá ser concluída em sessão presencial, por conta do pedido de destaque feito pelo ministro Luiz Fux. Nesse contexto, os ministros que já expressaram votos em relação ao assunto podem, inclusive, rever a decisão. O julgamento ainda não entrou na pauta do STF.

Abril'23

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	FGTS - Mar.'23 Salários - Mar.'23 ⁽²⁾ Simples Doméstico - Mar.'23
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	DCTFWeb - Mar.'23 EFD-Reinf - Mar.'23 eSocial - Mar.'23
17	EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Fev.'23 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Mar.'23
20	Cofins/CSLL/PIS fonte - Mar.'23 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Mar.'23 IRRF - Mar.'23 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Mar.'23 Previdência Social - Mar.'23 Simples - Mar.'23
25	Cofins - Mar.'23 DCTF - Fev.'23 IPI - Mar.'23 PIS - Mar.'23
28	Contribuição sindical facultativa ⁽⁵⁾ CSLL - Mar.'23 CSLL - Trimestral - 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Mar.'23 DeSTDA - Mar.'23 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Mar.'23 IRPF - Carnê leão - Mar.'23 IRPF - Renda variável - Mar.'23 IRPJ - Lucro inflacionário - Mar.'23 IRPJ - Mar.'23 IRPJ - Renda variável - Mar.'23 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Mar.'23 IRPJ - Trimestral - 1ª cota ou única Pert - Abr.'23 Pert-SN - Abr.'23 Refis - Mar.'23 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Abr.'23 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Abr.'23 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Abr.'23

(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'23

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
05	FGTS - Abr.'23 Salários - Abr.'23 ⁽²⁾ Simples Doméstico - Abr.'23
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	DCTFWeb - Abr.'23 EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Mar.'23 EFD-Reinf - Abr.'23 eSocial - Abr.'23 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Abr.'23
19	Cofins/CSLL/PIS fonte - Abr.'23 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Abr.'23 IRRF - Abr.'23 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Abr.'23 Previdência Social - Abr.'23
22	DCTF - Mar.'23 Simples - Abr.'23
25	Cofins - Abr.'23 IPI - Abr.'23 PIS - Abr.'23
29	DeSTDA - Abr.'23
31	CSLL - Abr.'23 CSLL - Trimestral - 2ª cota Declaração Anual do Simples Nacional para o MEI (DASN-Simei) - Ano-base 2022 Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Abr.'23 Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física - Ano-base 2022 Escrituração Contábil Digital (ECD) - Ano-base 2022 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Abr.'23 IRPF - Carnê leão - Abr.'23 IRPF - Renda variável - Abr.'23 IRPJ - Abr.'23 IRPJ - Lucro inflacionário - Abr.'23 IRPJ - Renda variável - Abr.'23 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Abr.'23 IRPJ - Trimestral - 2ª cota Pert - Mai.'23 Pert-SN - Mai.'23 Refis - Abr.'23 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Mai.'23 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Mai.'23 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Mai.'23

(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.'23)

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.302,00	7,5
de 1,302,01 até 2.571,29	9,0
de 2.571,30 até 3.856,94	12,0
de 3.856,95 até 7.507,49	14,0

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

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 (R\$)

Salário mínimo	1.302,00
Salário-família - até 1.754,18	59,82
Teto INSS	7.507,49
Ufir (dez'00)	1,0641
Ufemg	5,0369
Uferr	471,40
Ufesp	34,26
Ufirce	5,49228
Ufir/RJ	4,3329

UFR/PI	4,32
UPFAL	32,86
UPF/BA (dez'00)	39,71
UPF/PA	4,3734
UPF/RO	108,53
UPF/RS	24,7419
URF/AC	108,53
VRTE/ES	4,2961



Índices Econômicos

	Fev/23	Jan/23	Dez/22	Nov/22	Out/22	Set/22	Ago/22	Jul/22	Jun/22	Mai/22	Abr/22	Mar/22	12 meses
IGP-M	-0,06	0,21	0,45	-0,56	-0,97	-0,95	-0,70	0,21	0,59	0,52	1,41	1,74	1,86
IGP-DI	0,04	0,06	0,31	-0,18	-0,62	-1,22	-0,55	-0,38	0,62	0,69	0,41	2,37	1,53
FGV IPA-DI	-0,04	-0,19	0,32	-0,43	-1,04	-1,68	-0,63	-0,32	0,44	0,55	0,19	2,80	-0,10
IPC-DI	0,34	0,80	0,35	0,57	0,69	0,02	-0,57	-1,19	0,67	0,50	1,08	1,35	4,67
INCC-DI	0,05	0,46	0,09	0,36	0,12	0,09	0,09	0,86	2,14	0,84	0,95	0,86	8,63
IBGE INPC	0,77	0,46	0,69	0,38	0,47	-0,32	-0,31	-0,60	0,62	0,45	1,04	1,71	5,47
IPCA	0,84	0,53	0,62	0,41	0,59	-0,29	-0,36	-0,68	0,67	0,47	1,06	1,62	5,60
Fipe IPC	0,43	0,63	0,54	0,47	0,45	0,12	0,12	0,16	0,28	0,42	1,62	1,28	6,70
TJLP	0,59	0,59	0,58	0,58	0,58	0,57	0,57	0,57	0,55	0,55	0,55	0,49	6,99
TR	0,0830	0,2081	0,2072	0,1507	0,1494	0,1805	0,2409	0,1631	0,1484	0,1663	0,0555	0,0971	1,87
Bacen Selic	0,92	1,12	1,12	1,02	1,02	1,07	1,17	1,03	1,02	1,03	0,83	0,93	12,95
Poup.⁽¹⁾	0,5834	0,7091	0,7082	0,6515	0,6501	0,6814	0,7421	0,6639	0,6491	0,6671	0,5558	0,5976	8,15
Poup.⁽²⁾	0,5834	0,7091	0,6515	0,6515	0,6501	0,6814	0,7421	0,6639	0,6491	0,6671	0,5558	0,5976	8,15
SFH UPC	23,93	23,93	23,81	23,81	23,81	23,67	23,67	23,67	23,59	23,59	23,59	23,55	0,31

(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 ⁽¹⁾
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 ⁽²⁾	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 ⁽³⁾
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 ⁽³⁾
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 ⁽⁴⁾
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 ⁽⁴⁾
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 ⁽⁵⁾
Até 180.000,00	15,50	—	25,00	15,00	14,10	3,05	28,85	14,00
De 180.000,01 a 360.000,00	18,00	4.500,00	23,00	15,00	14,10	3,05	27,85	17,00
De 360.000,01 a 720.000,00	19,50	9.900,00	24,00	15,00	14,92	3,23	23,85	19,00
De 720.000,01 a 1.800.000,00	20,50	17.100,00	21,00	15,00	15,74	3,41	23,85	21,00
De 1.800.000,01 a 3.600.000,00	23,00	62.100,00	23,00	12,50	14,10	3,05	23,85	23,50 ⁽⁵⁾
De 3.600.000,01 a 4.800.000,00	30,50	540.000,00	35,00	15,50	16,44	3,56	29,50	—

(5) Quando o percentual efetivo do ISS for superior a 5%, o resultado limitar-se-á a 5%, transferindo-se a diferença para os tributos federais, de forma proporcional aos percentuais. 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.**

Toda empresa que gera lucros e alcança o sucesso possui o apoio de uma excelente **consultoria contábil**

Essa é a nossa principal função: cuidar das burocracias, gerar informações indispensáveis e apoiar você na tomada de decisões, para que o seu negócio possa atuar e crescer no mercado de maneira sustentável.

Sabemos como o trabalho de gerenciar uma empresa pode ser árduo e, até mesmo, solitário.

Por isso, reforçamos que você sempre pode (e deve) **contar com o nosso apoio!**

