CONTAJUL
CONTABILIDADE
WWW.CONTAJUL.COM • CONTATO@CONTAJUL.COM
(31) 2115-8100 • 3395-2354

Junho e Julho de 2022

Novas regras do teletrabalho englobam regime híbrido

SUCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES REQUER PLANEJAMENTO

Apenas 30% dos fundadores conseguem passar o bastão para os sucessores

O NECESSÁRIO CONTROLE DOS BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

Empresas precisam observar a legislação para evitar problemas

Contas EM REVISTA
Informação indispensável ao empresário
EDITORA QUARUP

Junho
e Julho
de 2022

3 Editorial
Mais autonomia para empresas e trabalhadores

4 Capa
Norma flexibiliza regras para trabalho híbrido e remoto

8 Cenofisco Orienta
Ativo imobilizado – Depreciação de bens
Depreciação de bens – Valor do terreno agregado ao do edifício
eSocial – SST – Assinatura

10 Gestão
Sucessão familiar: quando e como iniciar a transição

12 Gestão
Métricas: o segredo para o sucesso nos canais digitais

14 Gestão de Pessoas
Benefícios flexíveis têm vantagens e riscos

16 De Olho nos Tribunais
Difal-ICMS
Folga quinzenal aos domingos para as mulheres

17 Datas & Dados
Obrigações
Indicadores
Simples 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 rh2010 | Adobe Stock

IMAGENS
Adobe Stock

DIRETOR COMERCIAL
Fernando A. D. Marin

GERENTE DE MARKETING
Janaína V. Marin

FECHAMENTO
Matérias: 29/04/22
Seção Datas & Dados: 11/05/22

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

Mais **autonomia** para **empresas** e **trabalhadores**

Duas reportagens desta edição têm a flexibilização como tema central. A matéria de capa apresenta as novas regras do teletrabalho, que passa a abranger mais situações do que aquelas previstas anteriormente pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17). Antes, o trabalho remoto deveria ser realizado preponderantemente fora das dependências do empregador – aspecto que foi amplamente debatido durante a pandemia da Covid-19.

No decorrer dos últimos dois anos, muitas empresas tiveram a necessidade de adotar o trabalho a distância e boa parte delas identificou vantagens nesse sistema. O home office virou uma realidade mesmo com o arrefecimento da crise sanitária, que permitiu adequações como a adoção do sistema híbrido.

De acordo com o texto da reforma trabalhista, só poderia ser considerado como remoto o trabalho desempenhado durante a maior parte do tempo fora da empresa. Agora, o teletrabalho é caracterizado pela prestação do serviço fora das dependências da empresa, ainda que o trabalhador compareça ao estabelecimento de forma habitual para realização de "atividades específicas". Além disso, é necessário optar pela forma de contrato do teletrabalho, que pode ser por controle da jornada ou da produtividade (por produção ou tarefa).

Nesse novo contexto, há maior grau de flexibilidade para que as empresas reestruturem seus modelos produtivos, tendo diferentes possibilidades de atuação dentro do modelo de trabalho remoto. O que deve ser priorizado, nesse processo, é o equilíbrio entre o que faz sentido para a organização e para os trabalhadores.

A flexibilização também alcança outra esfera na atuação das empresas: a concessão dos benefícios. Esse é um assunto que também trazemos nesta edição. A liberdade em relação à configuração do pacote de benefícios, conforme as prioridades do empregado, é algo positivo para todos. No entanto, esse instrumento requer controles para que a prática não leve as empresas a um cenário de insegurança jurídica – o risco é de que o uso indiscriminado dos benefícios os vincule à remuneração salarial.

Os especialistas consultados nesta edição trazem orientações relevantes sobre os impactos dessas decisões no dia a dia das empresas.

Boa leitura!

Norma flexibiliza regras para **trabalho híbrido e remoto**

Teletrabalho tem novas definições trazidas por Medida Provisória (MP) que assimila parte das práticas adotadas pelas empresas recentemente, mas exige atenção a aspectos essenciais das relações trabalhistas

Publicada em março, a MP nº 1.108/22 alterou trechos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) relacionados ao teletrabalho, modalidade que ganhou relevância durante o enfrentamento à pandemia da Covid-19. O texto regulamenta algumas das principais questões relacionadas à modalidade.

A sócia da área trabalhista do Demarest Advogados, Cássia Pizzotti, e o advogado trabalhista do mesmo escritório, Ivan Nogueira Lima, elencam seis mudanças importantes:

- teletrabalho está configurado mesmo quando não há preponderância do sistema remoto, abrangendo, assim, os regimes híbridos e flexíveis;
- contrato de teletrabalho pode ser baseado em produção ou tarefa, caso em que não se aplica o controle de horário;
- autorização para contratação de estagiários e aprendizes no regime de teletrabalho;
- aplicação, aos empregados em regime de teletrabalho, da legislação local, bem como de convenções e acordos coletivos relativos à base territorial do estabelecimento em que estão lotados;
- empregado admitido no Brasil que optar pela realização do teletrabalho fora do País permanece amparado pela legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064/82 e salvo manifestação em contrário estipulada entre as partes;
- pessoas com deficiência e empregados com filhos (ou guarda judicial de criança) até quatro anos devem ser priorizados na alocação em vagas para atividades desenvolvidas em teletrabalho.

De acordo com a professora da FGV Direito SP, Alessandra Benedito, as medidas estabelecidas pela MP aumentam a segurança jurídica das empresas em relação ao que já vinha sendo praticado. Porém, ainda existem situações que não estão disciplinadas, como a realização de treinamentos ou o apoio gerencial aos trabalhadores, entre tantas outras que ainda podem ser alvo de novas regulamentações.

O trabalho remoto, mesmo quando realizado de maneira parcial, como no sistema híbrido, enquadra-se na classificação do teletrabalho

O que é considerado teletrabalho?

Uma das principais mudanças promovidas pela MP diz respeito ao próprio conceito de teletrabalho, que, agora, não precisa ser realizado preponderantemente fora das dependências da empresa como previsto na reforma trabalhista, observa o sócio do Mallet Advogados Associados, Marcos Guilherme Ciccarino Fantinato. “O comparecimento, ainda que habitual, não descaracteriza o teletrabalho”, explica.

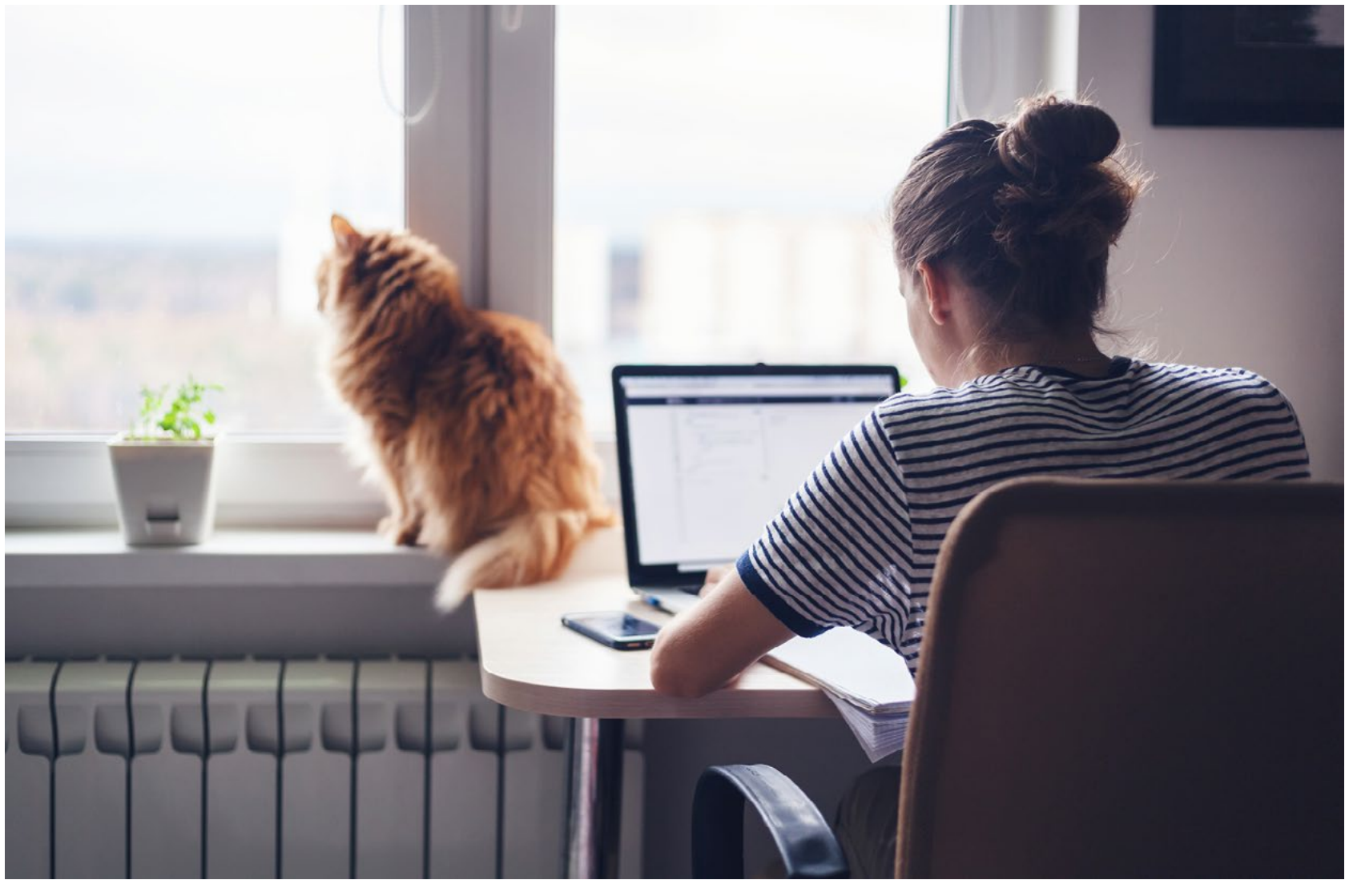
Fantinato alerta que as empresas devem ser cautelosas com essa disposição, para que não contratem empregados no modelo de teletrabalho e, na prática, os coloquem para atuar de maneira presencial. Isso porque o texto da MP pontua que o teletrabalho não será descaracterizado por conta do "comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento".

Quais são os cuidados em relação ao controle de jornada e produção?

"A MP criou dois regimes de teletrabalho: um de jornada e um de produção", salienta Fantinato. Na prática, as empresas podem optar por celebrar contratos baseados no controle de horário (jornada) ou de produtividade (por produção ou tarefa).

Os especialistas do Demarest contextualizam que, até a publicação da MP, em tese, o controle de horário não se aplicava ao teletrabalho e, agora, passa a ser exigido em todos os casos que não envolvem a contratação por tarefa ou produtividade. "Adotar um contrato de trabalho por produção ou tarefa não fará sentido se o único intuito dessa conversão for não precisar controlar a jornada de trabalho", afirma Pizzotti.

"Caso a MP seja convertida em lei, as empresas precisarão buscar sistemas de marcação de ponto eletrônico que possam ser utilizados remotamente pelos empregados, assim como precisarão adotar providências diversas para implementação do controle das horas trabalhadas e gerenciamento da nova condição", orienta Lima.



A questão entre jornada e produtividade é um dos pontos mais sensíveis, porque impacta uma série de situações que envolvem as relações de trabalho, como pagamento de horas extraordinárias ou adicionais, a sobrecarga dos trabalhadores e o direito à desconexão, por exemplo. "O controle de jornada é uma via de mão dupla e serve para que o empregador consiga controlar a atividade produtiva desse empregado, mas também para evitar uma carga excessiva de trabalho que leve o empregado à exaustão", analisa Benedito.

As empresas podem optar por celebrar os contratos de teletrabalho baseados no controle de jornada ou por produção ou tarefa

A profesora ressalta, ainda, que na contratação por produtividade é essencial ter cuidado com possíveis excessos que prejudiquem o bem-estar do empregado. "Não se pode gerar fadiga e exaustão por conta da ausência de limite", orienta. "Por outro lado, podemos ter trabalhadores que gostem dessa possibilidade de flexibilização", contrapõe.

O que pode acontecer com a MP?

A MP já está produzindo efeitos, entretanto, precisa ser convertida em lei no prazo de 180 dias. O texto, portanto, ainda vai ser analisado por deputados e senadores. Nesse sentido, o conteúdo pode ser aprovado, vetado ou alterado. Caso não haja manifestação do Congresso Nacional até o término do prazo, a MP perderá a validade. É importante que as empresas estejam atentas a possíveis mudanças.

Como as empresas devem agir?

Pizzotti e Lima, do Demarest, reiteram que, com a MP, o trabalho remoto, mesmo quando realizado de maneira parcial, como no sistema híbrido, se enquadra na classificação do teletrabalho. Dessa forma, as empresas já estão sujeitas às regras e formalidades previstas na CLT para esse tipo de regime.

Fantinato orienta que é interessante que a empresa conte com o apoio jurídico especializado na área trabalhista para avaliar a sua realidade, considerando as alterações promovidas pela MP e suas relações com outros pontos da CLT e com entendimentos firmados pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Para Benedito, as empresas têm a oportunidade de fazer uma reestruturação produtiva. "É um momento de olhar para identificar o que é e o que não é viável, a partir da própria experiência durante a pandemia". A professora aponta que a flexibilização trazida pela MP deve ser adotada para "melhorar o desempenho da organização, mas sem perder de vista que, para além dos resultados lucrativos, é preciso pensar no fator humano".

Ativo imobilizado – Depreciação de bens

Em que consiste a depreciação de bens do ativo imobilizado?

A depreciação de bens do ativo imobilizado corresponde à diminuição do valor dos elementos nele classificáveis, resultante do desgaste pelo uso, ação da natureza ou obsolescência normal. Referida perda de valor dos ativos, que tem por objeto bens físicos do ativo imobilizado das empresas, será registrada periodicamente em contas de custo ou despesa (encargos de depreciação do período de apuração) que terão como contrapartida contas de registro da depreciação acumulada, classificadas como contas retificadoras do ativo imobilizado.

Base legal: art. 317 do Decreto nº 9.580/18 (RIR/18)

Terezinha Massambani - Consultora e redatora Cenofisco

Depreciação de bens – Valor do terreno agregado ao do edifício

Sabendo-se que não é admitida quota de depreciação sobre terrenos, como proceder quando o registro contábil de imóvel construído agregar o valor da construção ao do terreno?

Quando o valor do terreno não estiver separado do valor da edificação ou construção que sobre ele existir, deve ser providenciado o respectivo destaque para que seja admitida a dedução da depreciação do valor da construção ou do edifício.

Para isso, o contribuinte poderá se basear em laudo pericial para determinar que parcela do valor contabilizado corresponde ao valor do edifício ou construção, aplicando, sobre essa parcela, o percentual de depreciação efetivamente suportado, limitado, para efeito tributário, ao admitido para esse tipo de bem.

Somente os edifícios e construções alugados ou utilizados pelo proprietário na produção dos seus rendimentos podem ser objeto de depreciação, não podendo a respectiva cota incidir sobre o valor dos terrenos, mesmo aqueles em que os edifícios ou construções se acharem edificados.

Base legal: art. 318 do Decreto nº 9.580/18 (RIR/18) e art. 122 da Instrução Normativa RFB nº 1.700/17

Terezinha Massambani - Consultora e redatora Cenofisco

eSocial – SST – Assinatura

Os eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) somente podem ser assinados digitalmente por certificados pertencentes a empresas especializadas no tema?

Não. Os eventos de SST podem ser preenchidos pela empresa ou por qualquer representante legal da empresa com procuração específica para tal (perfil de SST).

Não há necessidade de responsabilidade técnica específica, haja vista que a legislação não exige que o PPP e a CAT sejam elaborados por profissionais com formação em SST, mas sim que sejam elaborados baseados em documentos no qual essa responsabilidade esteja presente, conforme prevê a legislação.

Assim, o responsável pelo envio dos eventos de SST ao ambiente nacional do eSocial dependerá do modelo de gestão a ser adotado por cada empresa e por cada prestador se serviço, não sendo exigido que o envio ocorra com assinatura de médico do trabalho ou engenheiro de segurança no trabalho, por não ser essa uma exigência legal para emissão do PPP e da CAT.

Para envio ao eSocial das informações do evento S-2240 destacamos o que segue.

Os eventos de SST no ambiente do eSocial, podem ser preenchidos pela empresa ou por qualquer representante legal da empresa com procuração específica para tal (perfil de SST), desde que a empresa possua os seus laudos elaborados por profissionais de SST.

O ambiente do eSocial pede ainda que no momento do preenchimento dos eventos, seja informado o responsável pelos

registros ambientais ou seja, a validação de que as informações foram emitidas por profissional capacitado e qualificado para essa finalidade (exemplo: Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Técnico em Segurança do Trabalho).

O grupo [respReg], no evento S-2240 permite o registro de até 99 responsáveis pelos registros ambientais de forma concomitante. Ressalta-se que o(s) responsável(is) pelos registros ambientais é(são) o(s) profissional(is) que elaboraram o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) ou os documentos aceitos em sua substituição ou complementação, conforme legislação vigente.

Salientamos ainda que, cada programa – Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e LTCAT – deverá trazer as informações dos responsáveis pela elaboração do documento.

Cumpre-nos esclarecer que o PGR não substituirá o LTCAT ou o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), pois são documentos com finalidades diferentes e regulamentações distintas.

É importante separar os documentos gerados pela legislação previdenciária (Lei n° 8.213/91) e seus respectivos regulamentos complementares, entre eles o LTCAT, que tem como função previdenciária a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos, somado ao PPP, que é um formulário estabelecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e possui campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual está exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. Essas informações serão lançadas no evento S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco.

O LTCAT foi estabelecido pelo art. 58 da Lei n° 8.213/91, para a comprovação da efetiva exposição do segurado do INSS aos agentes nocivos para fins de aposentadoria especial. Com base no LTCAT, é emitido o PPP.

Portanto, enquanto o LTCAT e o PPP têm finalidade previdenciária, o GRO/PGR deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Dessa maneira, ainda que haja um responsável na empresa com perfil e procuração para os eventos de SST, não é dispensado o registro de cada um dos responsáveis pelas informações de SST exigidas no eSocial.

Rosânia de Lima Costa - 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.

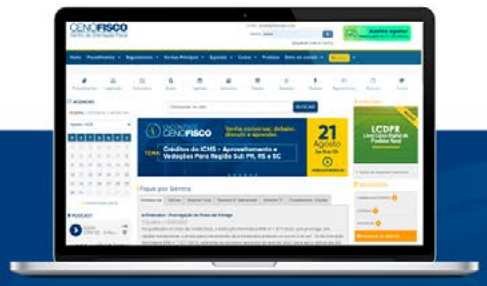
2 **Economize seu precioso tempo**, pois tudo de mais importante está consolidado em nosso Portal.

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

Sucessão familiar: quando e como iniciar a transição

Um dos momentos decisivos para as empresas familiares é a substituição no comando do negócio, processo que envolve o enfrentamento de questões complexas e um planejamento de longo prazo

Cerca de 90% das empresas do País são familiares, segundo dados apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Independentemente do porte ou do segmento, todas enfrentam o desafio da sucessão, um processo-chave para determinar o futuro do negócio.

A transição é complexa, pois envolve tanto aspectos psicológicos e emocionais, como o relacionamento entre membros da família, quanto gerenciais, a exemplo das diferentes esferas na tomada de decisão. Por isso, nem todas sobrevivem a essa etapa.

O doutor em Administração e professor adjunto da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Claudio Eduardo Ramos Camfield, cita que diferentes estudos no mundo apontam que apenas 30% das empresas familiares sobrevivem à transição entre a primeira e a segunda geração – esse percentual chega a 5% na passagem entre a segunda e a terceira geração. O dado é relativo à média global e serve de parâmetro para a realidade brasileira, mas em países mais desenvolvidos, as taxas de sobrevivência podem ser significativamente maiores.

Vários fatores justificam esses números. Camfield menciona os aspectos pessoais, do fundador (ou de quem está no cargo a ser sucedido) e do sucessor. No primeiro caso, surgem receios como o medo da aposentadoria ou da morte, a perda do poder e o fato de não se sentir mais útil. A pessoa que vai suceder, dependendo de como foi criada e considerando até mesmo percepções subjetivas (por exemplo, quando criança observava apenas queixas por parte dos pais em relação ao negócio) pode manifestar falta de autoconfiança, de interesse e de comprometimento.

"Os fundadores construíram o negócio com paixão", destaca o doutor (PhD) em Psicologia Werner Bornholdt, fundador da Werner Bornholdt Governança, idealizador do Encontro de Empresas Familiares (Enef) e autor de

livros sobre o tema. Ele comenta haver diversos estudos técnicos demonstrando que o grau de empreendedorismo dentro da organização reduz a cada geração. Além disso, tanto Camfield quanto Bornholdt ressaltam que conflitos geracionais e familiares podem dificultar a transição.

Quando e como

A questão central é planejar a sucessão para que seja mais fácil lidar com os aspectos humanos e as questões organizacionais que influenciam a transição. Esse planejamento deve começar com bastante antecedência e o momento preciso da sucessão precisa ser cuidadosamente avaliado.

Diferentes estudos apontam que apenas 30% das empresas familiares sobrevivem à transição entre a primeira e a segunda geração

De forma prática, pensar na sucessão é projetar o futuro da organização. Por isso, o tema deve estar presente nos planos estratégicos desde sempre. "No momento de fundação de um negócio familiar já deve, a partir de então, pensar na sucessão e planejar de que forma esse negócio vai se perpetuar nas futuras gerações", defende Camfield.

A demora em olhar para esse aspecto pode representar prejuízos até mesmo na preparação dos sucessores. Bornholdt lembra que muitos pais retardam o envolvimento dos filhos com a empresa, priorizando a formação e especialização educacional. "Aí, o sucessor volta com 30 anos, olha para a empresa e não sente aquela paixão", explica. "Mais importante do que fazer MBAs fora é trazer os sucessores desde jovens para dentro, para terem afeto pelo negócio".

Isso não tem a ver com colocar crianças para trabalhar ou delegar grandes responsabilidades a jovens que ainda não foram devidamente preparados para isso, mas com criar conexões. Camfield afirma que é preciso permitir que os sucessores "participem do dia a dia para enxergar tanto o que a empresa tem de bom quanto as suas dificuldades".

O primeiro passo nessa jornada é definir como a família deve se posicionar em relação ao negócio. Seria uma espécie de pacto ou protocolo familiar para orientar decisões sobre a empresa. "Pode começar com o básico: qual é a visão da empresa, a missão, o propósito dessa família e quais são os códigos de conduta/valores que pretendem preservar", ensina Bornholdt. "É um documento formal que vai conduzir os comportamentos e as decisões dos próprios membros que atuam na empresa", acrescenta Camfield.

Formar um conselho familiar e de sócios para discutir, periodicamente, o futuro da organização é outra medida importante para a sustentabilidade do negócio.

Métricas: o segredo para o sucesso nos **canais digitais**

As estratégias online favorecem o monitoramento do desempenho por meio de vários indicadores, que devem ser acompanhados a fim de avaliar a performance alcançada e as melhorias que precisam ser adotadas

O marketing digital consegue entregar aos gestores uma série de informações que podem ser usadas estrategicamente para tornar as campanhas ainda mais efetivas. Essa é uma etapa indispensável para validar todas as ações realizadas nos novos canais de relacionamento com o público.

De acordo com a professora de marketing digital do Centro Universitário Internacional Uninter, Maria Carolina Avis, a noção de sucesso das ações online é muito específica para cada empresa: pode ser uma taxa de visualizações de vídeo, os cliques em um *link* ou o aumento das vendas, por exemplo.

"O que é preciso considerar é que tudo isso é baseado em um objetivo de marketing. As métricas são indicadores que vão demonstrar se aquelas ações surtiram efeito ou não, para conseguir alcançar o objetivo de marketing", argumenta. "Por isso, é preciso considerar que de nada adianta analisar métricas soltas: abrir os painéis de indicadores e sair tirando conclusões. O ideal é planejar um objetivo de marketing e definir quais serão os indicadores-chave que dirão se aquele objetivo foi alcançado ou não".

Ter critérios na hora de definir o resultado a ser alcançado com as estratégias de marketing digital é indispensável para que as ações sejam bem-sucedidas, desde o planejamento até o alcance da meta. Além disso, Avis ressalta que a quantidade de indicadores possíveis de serem analisados é imensa. "Muitas vezes os profissionais ficam perdidos sobre o que realmente é importante ali", comenta. "Considere que, no marketing, tudo sempre é voltado para um planejamento com início, meio e fim. Análise, planejamento, execução e análise final".

O ideal é planejar um objetivo de marketing e definir quais serão os indicadores-chave que dirão se aquele objetivo foi alcançado

Entre os indicadores frequentemente observados, há, nas redes sociais, uma predileção pelas chamadas "métricas de vaidade". É o caso do número de curtidas, seguidores, compartilhamento e outras formas de interação com o público muito visadas, mas que, "sozinhas, não dizem nada", adverte a professora ao sugerir a análise conjunta desses dados com outros indicadores.

"Será que é pouco ter 50 seguidores? Pode parecer pouco, mas imagine 50, 100, 200 pessoas em uma sala ouvindo o que sua empresa tem para falar. Transforma-se em muita gente, não é?", pondera. Outro aspecto que precisa ser considerado é se o perfil na rede social consegue alcançar todos os seus seguidores com os conteúdos. "Por isso, faz sentido pensar em métricas combinadas: tenho mil seguidores, mas quantos desses são alcançados pelas minhas postagens? Caso seja um baixo número, o problema não é ter poucos seguidores e, sim, pouco alcance. Nesse caso, gastar energia para trazer mais seguidores é só errar para mais gente".

Tudo é mensurável

"Não existe uma ação em marketing digital que a gente não possa monitorar", enfatiza o consultor de marketing digital e diretor técnico da Academia do Marketing, Alberto Valle. Cada métrica é específica e deve estar associada a um plano com objetivos bem definidos. Um exemplo de construção desse planejamento é o funil de conversão, que considera o processo de tomada de decisão do consumidor até a compra do produto ou serviço: para cada fase do funil existem ações de marketing adequadas a serem executadas.

Os indicadores, portanto, têm de ser analisados e comparados de acordo com o contexto. "Métrica boa é a de conversão, seja ela qual for, pois *like* não paga conta", afirma Valle. Além da conversão, que pode ser entendida como a principal ação buscada com a estratégia de marketing (como a realização de uma compra), existem outros objetivos clássicos que despertam o interesse das empresas, como os que se voltam à gestão da marca e o conhecimento da marca (*branding*).

Valle esclarece que o marketing digital precisa estar conectado ao negócio como um todo para gerar resultado. Uma medida muito simples, como a de perguntar ao cliente de que maneira ele conheceu a empresa, já vai revelar se ele foi atraído pela rede social, por um anúncio online ou pela indicação de um conhecido. Portanto, é fundamental identificar a conexão entre as estratégias desenvolvidas e como elas se conectam com diferentes canais de relacionamento para, então, compreender os resultados alcançados.

Benefícios flexíveis têm vantagens e riscos

Pacotes de benefícios à escolha dos funcionários são mecanismos de atração e retenção de talentos, mas devem ser concedidos de forma controlada pelas empresas para não se confundirem com a remuneração salarial

As novas modalidades de trabalho e a maior diversidade no ambiente corporativo exigem medidas compatíveis com as particularidades de cada pessoa. É nesse contexto que os benefícios flexíveis ganham projeção. O vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), Dadson Moraes, avalia que a ferramenta está cada vez mais aderente à realidade das empresas. "É um pacote que oferece aos colaboradores os benefícios que eles mais preferem e que estão alinhados ao seu estilo de vida, de forma personalizada".

Essa liberdade na escolha dos benefícios permite ao funcionário usá-los "de acordo com as suas prioridades momentâneas", explica. Além disso, favorece a adesão dos candidatos e amplia a sensação de pertencimento à cultura humanizada. Para as empresas, "as vantagens estão relacionadas ao clima organizacional e à motivação, pois pessoas felizes são mais produtivas e isso é uma estratégia também de retenção de pessoas".

As empresas devem, entretanto, seguir previsões legais ao conceder benefícios flexíveis. "Todo e qualquer benefício deve ser olhado com muita responsabilidade na contratação e, claro, seguir todos os trâmites jurídicos trabalhistas, para não correr nenhum risco de ser interpretado de forma errônea. Também é importante salientar que benefício não deve ser considerado de forma alguma como salário pela empresa", afirma Moraes.

Controle é obrigação da empresa

O sócio na área de Trabalhista e Previdência Social do TozziniFreire Advogados, Caio Taniguchi, define que "benefício flexível é a possibilidade de a empresa conceder benefícios mais aderentes às necessidades de cada empregado ou grupo de

empregados, seja por conta de uma diferença no modelo de trabalho, seja até mesmo por conflito de geração".

Para possibilitar a escolha, a empresa pode indicar o valor que deseja destinar aos benefícios e permitir que o funcionário defina livremente como vai utilizar o recurso ou selecione alguns dentre um conjunto de benefícios ofertados.

A flexibilização tem sido oferecida por operadoras de cartões especializadas, que viabilizam o uso dos cartões com travas (limitando o uso a determinadas modalidades) ou sem travas (situação em que empregado utiliza como preferir) e conseguem informar de que maneira o saldo foi utilizado. Esse é um ponto importante, pois as empresas são obrigadas a manter controle dos benefícios que concedem.

"Para cada tipo de benefício, existem requisitos legais que comprovam que aquele benefício é, de fato, aquilo que diz ser", ressalta Taniguchi. Esse aspecto tem de ser observado para o benefício não ser interpretado como parte do salário. Assim, por exemplo, a assistência médica é comprovada pelos gastos com consultas ou medicamentos, a previdência privada é demonstrada pela aplicação financeira e o auxílio-educação está vinculado ao curso ligado à atividade da empresa, observado um limite de valor mensal.

Em relação aos benefícios voltados à alimentação e à refeição, Taniguchi frisa que há regras específicas, normatizadas pelo Decreto nº 10.854/21. "Esse decreto traz uma validação, mesmo que indireta, do benefício flexível, e determina que, caso a empresa centralize em um único cartão (uma única operadora) diversos benefícios, os de alimentação e refeição devem estar segregados. E a utilização desse benefício tem que ser comprovadamente realizada em estabelecimentos que comercializem alimentação ou refeição". A norma prevê ainda que o valor deve ser o mesmo para todos os trabalhadores.

Qualquer benefício deve ser contratado com muita responsabilidade e seguir todas as regras para não ser interpretado erroneamente

Taniguchi considera que o benefício flexível é uma solução ótima, desde que o controle sobre a concessão seja mantido. "Se alguma operadora vender o sonho de que a mera existência do cartão basta para justificar que não se tributa não é verdade", alerta. A empresa deve manter controle contábil dos benefícios concedidos, com informações que podem ser prestadas pelas operadoras do cartão ou justificadas pelos próprios empregados. Os registros dos valores relativos aos benefícios de alimentação e refeição precisam ser feitos de forma isolada dos demais. "Felizmente há tecnologia suficiente para que esses controles sejam devidamente realizados pelas empresas que oferecem os benefícios flexíveis", finaliza.

Difal-ICMS

Instância: Supremo Tribunal Federal (STF)

Previsão do julgamento: sem data definida

Processos: Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 7066, 7070 e 7075

Os questionamentos acerca da legalidade da cobrança do Diferencial de Alíquota do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (Difal-ICMS) no ano de 2022 podem entrar na pauta do STF a qualquer momento – provavelmente a partir do segundo semestre. O tema está em tramitação na Corte por meio de três ADIs, que devem ser tratadas de forma conjunta e têm relatoria do ministro Alexandre de Moraes. As ações apresentam medida cautelar contra o recolhimento do Difal-ICMS nas transações destinadas ao consumidor final não contribuinte do ICMS, regulamentado pela Lei Complementar nº 190/22, publicada em janeiro. A inconstitucionalidade diz respeito à produção dos efeitos legais, que, conforme apontam os reclamantes, não poderia se aplicar ao mesmo exercício da publicação da lei. Nesse caso, o recolhimento do Difal-ICMS deveria ser iniciado a partir de janeiro de 2023, em respeito ao princípio da anterioridade anual.

Folga quinzenal aos domingos para as mulheres

Instância: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Previsão do julgamento: sem agenda

O TST está consolidando entendimento sobre o direito à folga quinzenal aos domingos para mulheres. As decisões recentes sobre o tema foram validadas pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, conforme explica a Secretaria de Comunicação Social do tribunal. Por isso, a tendência é a de que casos semelhantes tenham o mesmo desfecho. Os processos apreciados envolvem empresas varejistas, segmento em que as jornadas de trabalho são estabelecidas por meio de escalas. A utilização da escala 2x1 (dois domingos consecutivos de trabalho para um de descanso) é considerada inadequada pela Corte, pois fere o artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a utilização de escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso aos domingos – nesse caso, os juízes entendem que deveria ser aplicada a escala 1x1 (um domingo de trabalho e outro de descanso).

Fonte: STF / TST

Junho'22

Dia[1]	Obrigações
06	Salários – Mai.'22[2]
07	FGTS – Mai.'22 Simples Doméstico – Mai.'22
10	GPS – Envio ao sindicato[3]
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Abr.'22
15	DCTFWeb – Mai.'22 EFD-Reinf – Mai.'22 eSocial – Mai.'22 Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Mai.'22
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Mai.'22 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'22 IRRF – Mai.'22 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'22 Previdência Social – Mai.'22 Simples – Mai.'22
22	DCTF – Abr.'22
24	Cofins – Mai.'22 IPI – Mai.'22 PIS – Mai.'22
28	DeSTDA – Mai.'22
30	Contribuição sindical facultativa[5 e 6] CSLL – Mai.'22 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Mai.'22 Escrituração Contábil Digital (ECD) – Ano-base 2021 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mai.'22 IRPF – Carnê leão – Mai.'22 IRPF – Renda variável – Mai.'22 IRPJ – Lucro inflacionário – Mai.'22 IRPJ – Mai.'22 IRPJ – Renda variável – Mai.'22 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mai.'22 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Pert – Jun.'22 Pert-SN – Jun.'22 Refis – Mai.'22 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jun.'22 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jun.'22 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Jun.'22

(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. **(6)** Empregados optantes admitidos em abril que não contribuíram no exercício de 2022.

Julho'22

Dia[1]	Obrigações
06	Salários – Jun.'22[2]
07	FGTS – Jun.'22 Simples Doméstico – Jun.'22
08	GPS – Envio ao sindicato[3]
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mai.'22
15	DCTFWeb – Jun.'22 EFD-Reinf – Jun.'22 eSocial – Jun.'22 Previdência Social – Contribuinte individual[4] – Jun.'22
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jun.'22 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'22 IRRF – Jun.'22 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'22 Previdência Social – Jun.'22 Simples – Jun.'22
21	DCTF – Mai.'22
25	Cofins – Jun.'22 IPI – Jun.'22 PIS – Jun.'22
28	DeSTDA – Jun.'22
29	Contribuição sindical facultativa[5 e 6] CSLL – Jun.'22 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Jun.'22 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jun.'22 IRPF – Carnê leão – Jun.'22 IRPF – Renda variável – Jun.'22 IRPJ – Jun.'22 IRPJ – Lucro inflacionário – Jun.'22 IRPJ – Renda variável – Jun.'22 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jun.'22 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Pert – Jul.'22 Pert-SN – Jul.'22 Refis – Jun.'22 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jul.'22 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jul.'22 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Jul.'22

(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. **(6)** Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2022.

Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'22)

Salário de Contribuição (R$)	Alíquotas (%)*
até 1.212,00	7,5
de 1,212,01 até 2.427,35	9,0
de 2.427,36 até 3.641,03	12,0
de 3.641,04 até 7.087,22	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	1.212,00
Salário-família - até 1.655,98	56,47
Teto INSS	7.087,22
Ufir (dez.'00)	1,0641
Ufemg	4,7703
Uferr	445,14
Ufesp	31,97
Ufirce	5,18625
Ufir/RJ	4,0915

UFR/PI	4,08
UPFAL	31,03
UPF/BA (dez.'00)	39,71
UPF/PA	4,1297
UPF/RO	102,48
UPF/RS	23,3635
URF/AC	102,48
VRTE/ES	4,0350

Índices Econômicos

		Abr/22	Mar/22	Fev/22	Jan/22	Dez/21	Nov/21	Out/21	Set/21	Ago/21	Jul/21	Jun/21	Mai/21	12 meses
FGV	IGP-M	1,41	1,74	1,83	1,82	0,87	0,02	0,64	-0,64	0,66	0,78	0,60	4,10	14,66
FGV	IGP-DI	0,41	2,37	1,50	2,01	1,25	-0,58	1,60	-0,55	-0,14	1,45	0,11	3,40	13,53
FGV	IPA-DI	0,19	2,80	1,94	2,57	1,54	-1,16	1,90	-1,17	-0,42	1,65	-0,26	4,20	14,52
FGV	IPC-DI	1,08	1,35	0,28	0,49	0,57	1,08	0,77	1,43	0,71	0,92	0,64	0,81	10,61
FGV	INCC-DI	0,95	0,86	0,38	0,71	0,35	0,67	0,86	0,51	0,46	0,85	2,16	2,22	11,52
IBGE	INPC	1,04	1,71	1,00	0,67	0,73	0,84	1,16	1,20	0,88	1,02	0,60	0,96	12,47
IBGE	IPCA	1,06	1,62	1,01	0,54	0,73	0,95	1,25	1,16	0,87	0,96	0,53	0,83	12,13
Fipe	IPC	1,62	1,28	0,90	0,74	0,57	0,72	1,00	1,13	1,44	1,02	0,81	0,41	12,26
Bacen	TJLP	0,55	0,49	0,49	0,49	0,43	0,43	0,43	0,40	0,40	0,40	0,38	0,38	5,40
Bacen	TR	0,0555	0,0971	0,0000	0,0605	0,0488	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,26
Bacen	Selic	0,83	0,93	0,76	0,73	0,77	0,59	0,49	0,44	0,43	0,36	0,31	0,27	7,07
Bacen	Poup.(1)	0,5558	0,5976	0,5000	0,5608	0,5490	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	6,45
Bacen	Poup.(2)	0,5558	0,5976	0,5000	0,5608	0,4902	0,4412	0,3575	0,3012	0,2446	0,2446	0,2019	0,1590	4,75
SFH	UPC	23,59	23,55	23,55	23,55	23,54	23,54	23,54	23,54	23,54	23,54	23,54	23,54	0,04

(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 x 14,30%) – R$ 87.300,00]/RBT12} x 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 x 21%) – R$ 125.640,00]/RBT12} x 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 x 21%) – R$ 125.640,00]/RBT12} x 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 x 22%) - R$ 183.780,00]/RBT12} x 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[3]
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 x 23%) – R$ 62.100,00]/RBT12} x 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.**

Por trás de todo negócio de sucesso, está uma excelente equipe contábil.

Nós sabemos o quão complexa é a gestão de todos os departamentos de uma empresa. E sabemos, também, o quanto essa complexidade aumentou ainda mais nos últimos dois anos.

Por isso, hoje queremos reforçar que estaremos sempre aqui para apoiar você (e a sua empresa, é claro) e ajudá-lo à cuidar das rotinas trabalhistas e burocracias fiscais e contábeis, para que você possa investir mais tempo e energia cuidando da gestão estratégica. Nós também podemos assessorá-lo com informações gerenciais, para que você possa tomar as melhores decisões para cuidar da administração do seu negócio.

É um enorme prazer acompanhar a sua empresa nessa jornada.

Conte sempre conosco!