Contfisco Empresa de Contabilidade Ltda

Março/2024

Informe Contfisco

“A disciplina é uma ferramenta poderosa que nos mantém no caminho do sucesso”

IMPOSTO DE RENDA PESSOA FÍSICA

Prazo de 15/03/2024 a 31/05/2024 – A Receita ainda não publicou a IN que vai reger a declaração de ajuste anual referente ano base 2023 exercício 2024.

ACESSO AOS ÓRGÃOS

Só com certificados digitais: comunicamos que estamos quase todos os dias solicitando procedimentos e/ou certificados digitais (jurídica e física) em virtude das novas obrigações que surgem e que somente através da conta GOV se consegue fazer.

E-CPF: Alertamos a todos que ainda não possuem o E-CPF, que providencie, pois não é mais possível acompanhar, atender expedientes, gerar cópias e/ou Darfs através do código de acesso.

Trabalhista

Novo Salário Mínimo: 1.412,00

INSS

Salário	Alíquota
Até R$ 1.412,00)	7,5%
Entre R$ 1.412,01 e R$ 2.666,68	9%
Entre R$ 2.666,69 e R$ 4.000,03	12%
Entre R$ 4.000,04 e R$ 7.786,02	14%

TABELA DO SALÁRIO FAMÍLIA

VIGÊNCIA	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO FAMÍLIA
A Partir de 01/2024	**R$ 1.819,26**	**R$ 62,04**

O Salário Família é o benefício previdenciário que têm direito os segurados empregados, inclusive os domésticos, e aos trabalhadores avulsos que tenham salário de contribuição inferior ou igual a remuneração máxima da tabela do salário família.

TABELA DE IRRF/2023*

Base de cálculo em R$	Alíq. %	Deduzir R$
Até 2.112,00	-	-
De 2.112,01 a 2.826,65	7,5	158,40
De 2.826,66 a 3.751,05	15,0	370,40
De 3.751,06 a 4.664,68	22,5	651,73
Acima de R$ 4.664,68	27,5	884,96

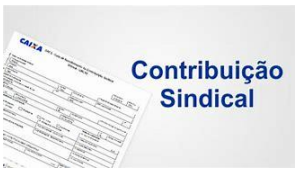
Calculo simplificado com base na dedução de R$ 528,00 alternativamente aos descontos de INSS e dependentes, quando mais benéfico.

Dedução por dependente R$ 189,59.

VENCIMENTOS:

DAE – Domésticos	05/04/2024
FGTS DIGITAL	19/04/2024
DARF IRPF/INSS	19/04/2024
REINF/DCTFWEB	15/04/2024
DARFS IRRF/PCC	19/04/2024

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS – OPCIONAL FOLHA DE PAGAMENTO MARÇO/2024



Com a publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 a qual começou a vigorar em 11 de novembro, o artigo 579 da CLT* foi alterado.

O desconto da contribuição sindical, que antes era obrigatório para todos os trabalhadores, tornou-se opcional com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista. A partir de 11 de novembro de 2017 o desconto está condicionado à autorização prévia e expressa dos trabalhadores, ou seja, o trabalhador que estiver de acordo com o desconto deverá manifestar-se, por escrito, para o empregador.

Os empregados que autorizarem o desconto, será realizado na próxima folha relativa a março. Por tanto passe um comunicado geral aos seus empregados informando que aqueles que pretendam contribuir façam uma carta de próprio punho solicitando o desconto.

No que diz respeito as demais contribuições (assistencial, confederativa, negocial, retributiva entre outras assemelhadas) não houve alteração continua-se a observar as cláusulas da convenção coletiva e critérios de oposição.

*Art. 57 da CLT: O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

CUIDADOS NA HORA DA DEMISSÃO

A demissão de funcionários faz parte do dia a dia das empresas e o correto planejamento, assim como levantamento de custos e análises das condições contratuais do empregado pode reduzir significativamente as demandas trabalhistas e os custos da demissão. Assim antes de fazer qualquer desligamento em sua empresa verifique as possíveis estabilidades e garantias:

- **Acidente de trabalho ou Doença Profissional** – funcionários afastados por acidente de trabalho ou doença profissional têm estabilidade de 12 meses após o fim do auxílio-doença, salvo melhores condições estabelecidas em Convenção Coletiva.
  - **Membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e dirigentes sindicais, de associações profissionais ou cooperativas** – estabilidade desde o registro da candidatura até 12 meses após o fim do mandato.
  - **Grávidas** – Gestantes têm estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo melhores condições estabelecidas em Convenção Coletiva.
  - **Representantes dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia** – têm estabilidade desde a nomeação até 12 meses após o fim da representação.
  - **Auxílio doença, Retorno de Férias, estabilidade pré-aposentadoria** – Estas ocorrências não possuem estabilidade garantidas por lei, porém diversas convenções coletivas estabelecem garantidas de estabilidade de emprego/ ou garantia de salário.
  - **Dissidio Coletivo:** O empregado que for dispensado sem justa causa pelo empregador; dentro do prazo de 30 dias antecedentes à data-base terá direito a indenização de um salário a título de indenização. Em geral esse prazo de trinta dias se conta com a projeção do aviso prévio e da lei 12.506, salvo algumas convenções coletivas que estabelecem regras diferenciadas.

Note que a convenção coletiva é um importante instrumento, que deve sempre ser consultado antes de efetuar um desligamento, a fim de garantir a melhor decisão. Realizado o levantamento da condição e dos custos, é hora de partir para a parte burocrática e dar início ao desligamento que deve ser acompanhado das etapas a seguir:

Formalização da rescisão: Aviso prévio – deve ser emitido e assinado por ambas as partes, este poderá ser trabalhado ou indenizado. Atenção os clientes que têm o hábito de emitir o aviso prévio internamente procurem antes de emitir passar um E-mail solicitando a checagem do prontuário do empregado verificando se é

possível a demissão sem outros acréscimos extras de estabilidades e indenizações.

Exame Demissional: O empregado deve ser direcionado a fazer exame demissional, atenção para o resultado que precisa ser apto, caso contrário poderá ser objeto de ação trabalhista e reintegração.

Após estas etapas será feita a elaboração da rescisão e documentos do desligamento pelo departamento de pessoal, não deixe de levantar e informar eventuais verbas a pagar ou descontar no termo de rescisão como horas extras, adicional noturno, faltas, atrasos, descontos de plano médico, odontológico, farmácias ou outros convênios que você tenha em sua empresa.

O prazo de pagamento da rescisão e da guia de FGTS é dez dias, não deixe de efetuar o depósito ou transferência bancária em conta de titularidade do empregado, o não pagamento está sujeito a multa de um salário, é importante citar que a disponibilização dos documentos rescisórios ao empregado, também deve ser realizada no prazo de dez dias.

A necessidade de homologação junto ao sindicato da classe também deve ser verificada junto ao departamento de pessoal, pois mesmo com a reforma trabalhista excluindo essa necessidade, alguns sindicatos firmaram clausulas de obrigatoriedade em suas convenções coletivas.

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A partir de 21.03.2023, por força do artigo 23 da Lei 14.457/2022, as empresas deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 5, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados.

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

A consultoria e acompanhamento da CIPA devem ser feita pela empresa responsável da área de Segurança e Medicina no Trabalho, como é uma área não representada pela Contfisco solicitamos aos clientes que entrem em contato e verifiquem da necessidade de implantação, solicitamos ainda que os que tiverem implantado nos enviem a listagem dos membros com estabilidade.

Solicitamos transmitir esse informativo ao pessoal responsável pela emissão de NOTAS FISCAIS e controles de estoques, tendo em vista as constantes mudanças que ocorrem e a necessidade de adequar os sistemas em conformidade com a legislação vigente.

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO – REVOGAÇÃO DA REONERAÇÃO PARCIAL

Foi publicada, em Edição Extra do DOU de 28.02.2024, a Medida Provisória n° 1.208/2024, que revoga a reoneração da folha de pagamento, estabelecida pela MP n° 1.202/2023.
Portanto, voltam a produzir efeitos os artigos 7° ao 10° da Lei n° 12.546/2011 e a Lei n° 14.784/2023, sendo mantida a opção pela desoneração até dezembro/2027.

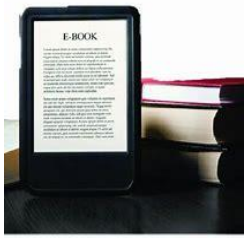
ICMS-SP – SAÍDA DE MERCADORIA DE REMETENTE OPTANTE PELO SIMPLES – PREENCHIMENTO INCORRETO DA NF-e

Conforme Resposta à Consulta nº 24706/2021 DOE de 06/01/2022, não é admitido o uso de CC-e para corrigir a alíquota ou valor do ICMS indicados de forma equivocada na NF-e e utilizados no cálculo do crédito do imposto pelo adquirente não optante pelo SIMPLES Nacional.

ICMS – DIFERIMENTO – OPERAÇÕES COM RESÍDUOS DE MATERIAIS

Conforme disposição da Decisão Normativa CAT 01/2019, para a determinação do valor da base de cálculo do ICMS a ser destacado na Nota Fiscal de entrada, emitida pelo destinatário responsável pelo pagamento do imposto, relativa à operação com mercadoria sujeita ao diferimento, deve ser considerado também o montante do próprio imposto incidente na entrada de mercadoria.

Base legal – Resposta à Consulta nº 28551/2023



ICMS-SP – LIVRO DE CONTEÚDO DIDÁTICO EM FORMATO DIGITAL ("E-BOOK") – IMUNIDADE – SIMPLES NACIONAL

O livro em formato digital, enquanto traduzir a versão eletrônica do que seria considerado livro se em papel estivesse, no conceito usual e clássico de livro, **estará abrangido pela imunidade tributária** do artigo 150, inciso VI, alínea "d", da Constituição Federal de 1988.
Apesar de imune, a operação de venda do livro digital, realizada por meio de transferência eletrônica de dados, para consumidor final, submete-se ao que prescreve o artigo 2° da Portaria CAT-24/2018 quanto à emissão da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) para acobertar a operação, não se aplicando a dispensa prevista no artigo 4° da mesma portaria.
Tal imunidade do ICMS abrange também as empresas optantes do Regime do Simples Nacional, porém o reconhecimento da imunidade do ICMS não afeta a incidência quanto aos demais tributos abrangidos pelo Regime do Simples Nacional, nos termos do artigo 30, da Resolução CGSN nº 140/2018.

Base legal – Resposta à Consulta nº 28988/2023

ICMS – PRODUTOS E MATERIAIS QUE PERDERAM A SUA UTILIDADE - VENDA COMO SUCATA – ESTORNO DO CRÉDITO

O contribuinte deverá proceder ao estorno do imposto de que tiver se creditado, sempre que a mercadoria entrada no estabelecimento for integrada ou consumida em processo de industrialização ou produção rural, quando a saída do produto resultante não for tributada ou estiver isenta do imposto, sendo esta circunstância imprevisível à data de entrada da mercadoria ou à utilização do serviço.
Na operação de saída interna de sucata de metais há tributação pelo ICMS, amparada pelo diferimento, nos termos do artigo 392 do RICMS/2000, dessa forma não há exigência do estorno de crédito relativo à entrada de insumos utilizados na fabricação de produtos que serão convertidos em sucata.

Base legal – Resposta à Consulta nº 29070/2023

Fiscal

ICMS-SP - BONIFICAÇÃO – CFOP 5910 – COMO DAR ENTRADA

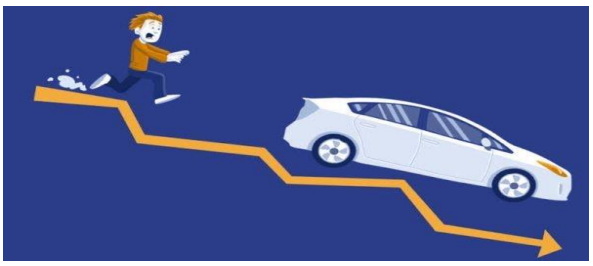
Nossa consultoria, respondendo à consulta que fizemos, nos informou que devemos escriturar a entrada de bonificação com CFOP 1101/2101/1102/2102 de compra para industrialização ou comercialização, uma vez que a operação de bonificação é integralmente tributada.
Em analogia a Resposta à Consulta nº 18.999/2019, o fisco paulista se manifestou no mesmo sentido, vejamos:
ICMS - Registro de entrada de mercadoria recebida em bonificação - Insumo para industrialização - CFOP.
I. As remessas de mercadorias, realizadas por contribuintes do imposto, a título de bonificação, são operações normalmente tributadas.
II. O contribuinte que irá industrializar a mercadoria recebida em bonificação, deverá escriturar a entrada do insumo com o CFOP 1.101/2.101 ("Compra para industrialização ou produção rural").
Para diferenciar das demais operações, pois essa não terá pagamento, é necessária conta contábil específica.

REVOGADA A ALTERAÇÃO NA TABELA DE CFOP QUE ESTAVA PREVISTA PARA ABRIL/2024

O Ajuste SINIEF nº 29/2023 (DOU de 04/10/2023) promoveu importantes alterações no Ajuste SINIEF nº 3/2022 no que tange a tabela de CFOP.
Foi revogada a cláusula segunda do Ajuste SINIEF nº 3/2022 que acrescentava o Anexo II-A ao Convênio s/nº, de 1970 e revogava o Anexo II da referida norma.
Assim, tendo em vista que as alterações que entrariam em vigor em 01/04/2024 foram revogadas, fica mantida a redação do Anexo II do Convênio s/nº, de 1970.

Fonte: Editorial Cenofisco

Contábil



VEÍCULOS - NA PESSOA JURÍDICA E A DEPRECIAÇÃO

Todos os dias alguém reclama, do imposto a pagar sobre o ganho de capital obtido em cima de veículo, em virtude da depreciação (desvalorização) imposta pela Receita Federal.

A Receita Federal assume que, ao fim de 5 anos, um carro não tem mais valor, pois já ultrapassou sua vida útil. Portanto, ela estipula uma desvalorização constante de 20% ao ano. Dessa forma, a cada ano de vida, um carro perde 20% do seu valor até chegar a 0, e quando a venda, vem o susto de ter que pagar o ganho de capital:

Empresas optante do Simples Nacional: 15%

Lucro Real: adicionado ao resultado e paga-se 34%

Lucro Presumido: 34% sobre o ganho

Antes da compra avalie a melhor opção.