LinknaBio

Informativo Empresarial

CONTABILIDADE

F E R A

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

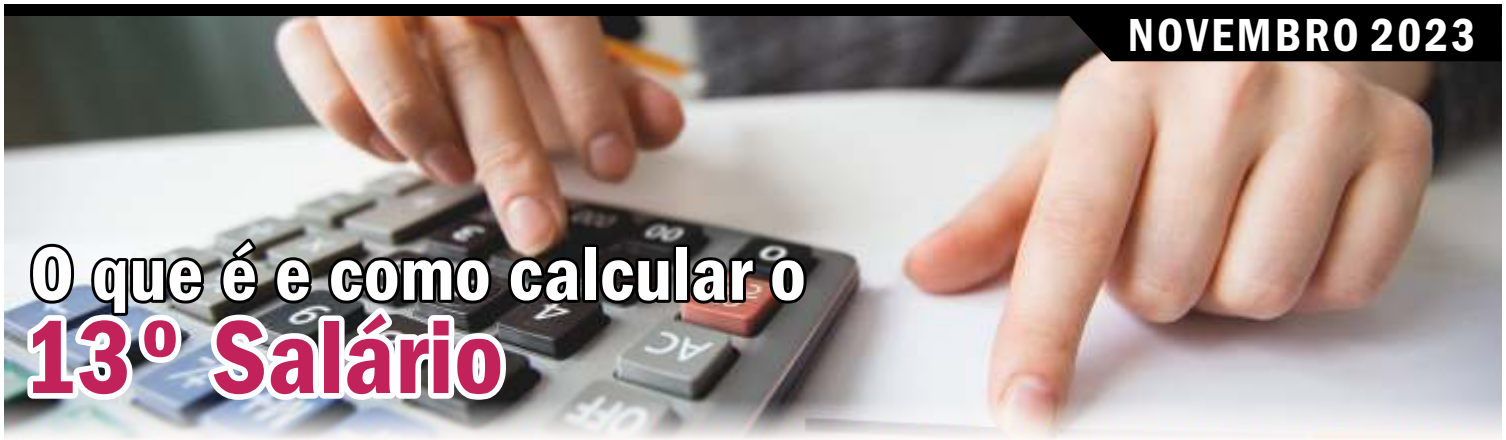
Agora somos parceiros de um super ERP para melhorar o desempenho dos nossos clientes!

ContaAzul

Vamos Implantar?

Consulte condições!!!

11 3641-8064
11 93710-3946
feraconsultoria@terra.com.br
www.feracontabilidade.com.br
@fera.contabil
@feracontabil



O que é e como calcular o 13º Salário

O 13° salário faz parte dos benefícios previstos pela lei n° 4.090/1962 . Também conhecido como Gratificação de Natal é, portanto, uma gratificação salarial que deverá ser paga ao empregado pelo empregador todo ano.

Esta bonificação, na prática, funciona como um "salário extra" aos trabalhadores no final do ano. Normalmente este valor líquido ajuda muitas pessoas a quitar dívidas pendentes antes de o ano acabar, pagar as despesas extras com as celebrações de fim de ano, entre outras finalidades.

QUEM TEM DIREITO AO DÉCIMO TERCEIRO?

A lei garante que todos os trabalhadores com carteira assinada (em regime CLT) têm direito ao pagamento do 13° salário. Este direito já é garantido a partir de 15 dias trabalhados pelo funcionário, quando o período já passa a ser considerado um mês integral.

Esse é um benefício que não sofreu alterações com a Reforma Trabalhista. O pagamento ainda é obrigatório para as empresas.

Alguns casos específicos costumam gerar dúvidas, então separamos abaixo alguns casos em que o pagamento do 13° salário continua a ser obrigatório:

- Funcionários afastados do trabalho por licença médica;
- Funcionárias em licença-maternidade;
- Aposentados e pensionistas:
- Trabalhador demitido sem justa causa. No caso de um funcionário demitido por justa causa, o direito ao benefício é automaticamente eliminado.

QUEM PAGA O 13° SALÁRIO?

Na maioria dos casos, o pagamento do 13° salário deve ser feito pela empresa.

O INSS é responsável por esse pagamento no caso de aposentados e pensionistas e também em casos de saúde, como quando há um afastamento por doença, licença maternidade ou invalidez, por exemplo.

COMO CALCULAR O 13° SALÁRIO?

O cálculo do 13° salário corresponde ao valor recebido em um mês de trabalho na empresa. Conforme a lei, a gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Isso quer dizer que, caso tenham trabalhado durante o ano inteiro , os trabalhadores têm direito a um mês de salário líquido a mais, ou seja, ao salário que recebem por mês, mas contando com os descontos de imposto de renda (IRRF) e com o valor pago ao INSS. Ou seja, décimo terceiro tem desconto.

No entanto, caso um funcionário tenha entrado na empresa há menos de 1 ano, não será considerado o valor cheio, e então o valor do 13° salário será proporcional aos meses trabalhados. Veja a seguir como fazer esse cálculo. Importante! Lembre-se de considerar todos os adicionais ao calcular o 13° salário, como:

- horas extras;
- adicional noturno;
- gratificação de função;
- periculosidade;
- entre outros.

COMO CALCULAR O DÉCIMO TERCEIRO PROPORCIONAL?

Caso o funcionário esteja na empresa há menos de um ano, o valor do 13° salário deverá ser proporcional ao número de meses trabalhados no ano . Muitos trabalhadores têm dúvidas sobre como calcular o valor do décimo terceiro salário nesse caso. No entanto, para chegar a este valor, basta seguir uma fórmula bem simples:

Valor da remuneração / 12 meses do ano X meses trabalhados no período = 13º salário proporcional

Exemplo: Marcos trabalhou por 8 meses e recebe R$4.500,00 por mês. Qual será o valor recebido no 13° salário? A conta deve ser a seguinte:

R$ 4.500/12 = R$375,00

R$375,00 x 8 meses = R$3.000,00

Ou seja, Marcos receberá R$3.000,00 no pagamento de seu 13° salário, proporcionais ao tempo em que trabalhou no último ano.

DÉCIMO TERCEIRO: COMO FUNCIONA?

Ainda que seja uma bonificação de fim de ano, isso não quer dizer que o 13° salário seja pago só no mês de dezembro. Segundo o decreto de lei 57.155, o 13° salário deve **continua pág. 02**

P. 02
DIREITO A FÉRIAS E REFORMA TRABALHISTA CONHEÇA AS REGRAS DE 2023

P. 02
EMPRESAS EM DÉBITO COM A UNIÃO DEVEM REGULARIZAR DÍVIDAS PARA SE MANTER NO SIMPLES

P. 03
5 MOTIVOS QUE TORNAM UM PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE ESSENCIAL PARA OS NEGÓCIOS

P. 04
MEI E A OBRIGAÇÃO DE EMISSÃO DA NFS-E: ENTENDA AS NOVAS REGRAS

ser pago pelo empregador "até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso". No entanto, de acordo com a lei 4749/75 , o pagamento do 13° ocorre em duas parcelas, que são pagas em meses diferentes no decorrer do ano. Os valores também não são iguais, sendo a primeira parcela de um valor superior à segunda parcela. Entenda abaixo:

PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO

A primeira parcela do benefício é paga ao funcionário até o dia 30 de novembro do ano vigente. Nessa parcela não são acrescentados os descontos de impostos e, por isso, pode ser calculada facilmente. Basta calcular a metade do último salário bruto recebido.

SEGUNDA PARCELA DO DÉCIMO

A segunda parcela do 13° salário deve ser paga até o dia 20 de dezembro do ano vigente , completando assim o pagamento total do benefício. Nesse pagamento, no entanto, são considerados os descontos de IRRF e INSS e, por isso, o valor acaba sendo menor do que a primeira parcela. O desconto de IRRF pode ser de 0% a 27,5%, de acordo com a faixa salarial. Esses valores são encontrados na Tabela do IRRF 2023. Já o desconto do INSS sobre o salário bruto varia de acordo com a faixa salarial e a tabela é atualizada a cada ano. Esses valores são encontrados na Tabela de INSS 2023. Ainda existe, na segunda parcela do décimo terceiro, a dedução por número de dependentes.

DIREITO A FÉRIAS E REFORMA TRABALHISTA: CONHEÇA TODAS AS REGRAS PARA 2023

A legislação trabalhista estabelece regras e deveres que devem ser seguidos tanto pela organização quanto pelo colaborador. Isso porque o propósito de conceder férias ao trabalhador é garantir sua qualidade de vida e bem-estar.

O QUE A LEI TRABALHISTA DETERMINA SOBRE AS FÉRIAS?

Entender quais são as determinações da lei trabalhista é essencial para que você compreenda as atualizações da Reforma . Existem alguns pontos básicos sobre o direito às férias dos colaboradores que devem ser relembrados. Primeiro, o período de descanso é assegurado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pela Constituição Federal (CF), confira:

- **Artigo 7º da CF:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Inciso XVII- direito a férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- **Artigo 129 da CLT:** Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Em linhas gerais, os trabalhadores têm os seguintes direitos garantidos em relação às férias:

- 30 dias de descanso remunerado;
- Salário normal mais ⅓ do valor;
- Possibilidade de fracionar as férias;
- Remuneração em dobro caso a empresa não conceda o benefício no tempo determinado;
- Venda das férias (abono pecuniário).

Desde que o empregador tiver adquirido o direito. Contudo, com a Reforma Trabalhista surgiram algumas particularidades que variam conforme a situação.

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ESTABELECE REGRAS E DEVERES QUE DEVEM SER SEGUIDOS TANTO PELA ORGANIZAÇÃO QUANTO PELO COLABORADOR

REGRAS PARA FÉRIAS EM 2023

Consideramos todas as mudanças trazidas pela Reforma neste ano e, mais adiante, destacamos o que mudou.

1. CONTAGEM DE FÉRIAS: PERÍODO AQUISITIVO X PERÍODO CONCESSIVO

O primeiro ciclo, o período de 12 meses completos, é chamado de período aquisitivo. Uma vez concluído esse estágio, é dado início a contagem do período concessivo. Esse, como o próprio nome sugere, é o ciclo no qual a empresa deve conceder as férias do colaborador. Ele deve usufruir do seu descanso dentro de 12 meses posteriores à aquisição do benefício. Caso não o faça, a empresa deverá pagar em dobro pelo período vencido. Ainda, a contagem de férias pode ser interrompida em circunstâncias excepcionais, por exemplo, profissional diagnosticado com uma doença grave.

Nesse caso, ele terá direito ao auxílio-doença e ficará afastado das suas atividades, portanto, seu contrato será suspenso. Desse modo, o período aquisitivo sofrerá interferência, sendo pausado até seu retorno. Vale ressaltar que a contagem das férias considera a data de contratação, ou seja, dia, mês e ano. Contudo, não se pode confundir esse período com o ano civil, de janeiro a dezembro, pois isso pode interferir no cálculo de férias.

2. FÉRIAS VENCIDAS

As férias vencidas ocorrem quando o empregador não cumpre com a concessão ou atrasa o período. A CLT prevê sanções diante dessa situação, como o pagamento em dobro. O mesmo é válido quando a pessoa tirou apenas uma parte desse período para descanso e acumulou o restante com as próximas. Aqui, o valor dobrado será aplicado apenas para os dias excedentes. Acumular férias é ilegal, sem contar com a multa diária que impacta no financeiro. Inclusive, após a Reforma Trabalhista, esta foi uma das diretrizes que permaneceu intacta em relação às férias.

3. ESCOLHA DOS DIAS

Pela lei, a definição do período em que o colaborador gozará das férias é feita pelo gestor, sem necessidade de negociação prévia. No entanto, muitas empresas são flexíveis quanto a essa decisão e tornam a escolha uma ação conjunta. Assim, o profissional pode optar pelo melhor momento para esse descanso, considerando suas necessidades e da organização. Esta é uma prática recomendável para garantir a motivação e bem-estar dos funcionários. Além disso, existem duas situações em que a legislação é mais flexível com a escolha dos dias:

- Quando membros da mesma família trabalham na empresa, eles têm direito de desfrutar das férias no mesmo período se desejarem;
- Estudantes menores de 18 anos e estagiários têm flexibilidade em relação ao recesso. Nesse caso, a ideia é conciliar as férias escolares com as do trabalho.

4. BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO

De acordo com a CLT, uma das responsabilidades da empresa é fazer a gestão do início ao fim das férias.

5. PAGAMENTO DAS FÉRIAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Ao sair de férias, os trabalhadores devem receber seu salário bruto com acréscimo de ⅓ desse valor. Os impostos e deduções serão calculados em cima do total e, caso necessário, devem ser adicionados os valores extras. São exemplos o adicional noturno, insalubridade e periculosidade. Veja como exemplo um caso de concessão para férias de 30 dias, em que é realizado o seguinte cálculo:

- Salário bruto: R$ 6.000,00
- ⅓ do salário: R$ 2.000,00
- Total: R$ 8.000,00

Já quando as férias forem fracionadas, será necessário fazer um cálculo de férias proporcionais. Para isso, você precisará dividir o



salário por 30 e, em seguida, multiplicar pelos dias que tirará férias. O cálculo para encontrar o ⅓ de férias também é feito proporcionalmente, veja o exemplo:

- Salário bruto: R$ 6.000,00 / 30 × 10 (dias de férias) = R$ 2.000,00
- ⅓ do salário correspondente aos 10 dias de férias: R$ 2.000,00 ÷ 3 = 666,66
- Total: R$ 2.666,66

Outra variação que pode acontecer é nas situações em que o salário é pago por comissão. O cálculo deve ser feito considerando a média de valores recebidos nos 12 meses antes das férias. Sobre o pagamento, a CLT determina que ele seja realizado em até dois dias anteriores ao início das férias. Caso contrário, a empresa precisará pagar o dobro de férias ao colaborador.

6. FALTAS NÃO JUSTIFICADAS

Elas resultam em redução dos dias de descanso da seguinte maneira:

- Até cinco faltas: mantém 30 dias corridos;
- De seis a 14 faltas: 24 dias corridos;
- 15 a 23 faltas: 18 dias corridos;
- 24 a 32 faltas: 12 dias corridos;
- Mais de 32: perde-se o direito de férias.

Vale ressaltar que não categorizam como falta injustificada licença-maternidade ou paternidade, acidente do trabalho ou doença atestada pelo INSS.

7. TRABALHO NAS FÉRIAS

A lei é clara quanto ao período de férias: o colaborador não pode trabalhar durante os dias de descanso. Logo, mesmo que ele sugira essa possibilidade mediante um pagamento extra, a empresa deve negar o pedido. O descumprimento dessas determinações faz com que a organização seja penalizada e tenha que pagar multas indenizatórias. Outro ponto é que o empregado também não está permitido trabalhar em outra empresa no seu período de férias. Isso só pode ocorrer se a pessoa já estiver com dois empregos.

8. DEMISSÃO DURANTE FÉRIAS

Uma das grandes dúvidas que existem é sobre o que acontece se um funcionário for demitido durante as férias. No entanto, nesse período, o contrato está interrompido, o que não permite a demissão. Porém, não significa que ele possui estabilidade: o desligamento pode ser realizado assim que ele retornar do período de descanso.

9. FÉRIAS INDENIZADAS

Férias indenizadas são aquelas que o colaborador não usufruiu e teve seu contrato rescindido, seja por justa causa ou não. Para essa situação existem três cenários que devem ser observados:

• No simples, o funcionário completou o período concessivo, mas não usufruiu das férias. Ou seja, paga-se os 30 dias de férias mais ⅓;

• No proporcional, o empregado com menos de um ano de contrato deve receber um valor proporcional ao tempo trabalhado com adição de ⅓ proporcional;

• No caso das férias em dobro, quando a pessoa acumula 24 meses, o cálculo é feito igual à modalidade simples, mas o resultado é multiplicado por dois.

FÉRIAS E REFORMA TRABALHISTA: O ANTES E DEPOIS

Confira quais são as regras sobre férias na Reforma Trabalhista que surgiram ou foram reformuladas:

FÉRIAS FRACIONADAS E REFORMA TRABALHISTA

A possibilidade de tirar férias fracionadas é uma das principais alterações provocadas pela Reforma Trabalhista. O artigo 134 da CLT rege o tema do fracionamento, explicando: As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Antes de 2017, as férias não poderiam ser distribuídas em diferentes períodos, exceto em casos excepcionais. Nessas situações, dividia-se em dois períodos que não poderiam ser inferiores a 10 dias corridos cada. Essa exceção abria brecha para as empresas dividirem as férias, de acordo com as demandas dos colaboradores, afinal, nem todos queriam 30 dias consecutivos de férias.

Após a Reforma Trabalhista, o fracionamento de férias mudou. Incorporou-se o parágrafo primeiro que determina que: se houver acordo entre empregador e funcionário, as férias podem ser concedidas em até três períodos diferentes. Entretanto, há algumas regras que definem esses períodos:

1º período: não pode ser inferior a 14 dias;

2º período: não pode ser inferior a 5 dias;

3º período: não pode ser inferior a 5 dias.

MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 ANOS

Uma das mudanças mais significativas é em relação à flexibilização da concessão de férias para menores de 18 e maiores de 50 anos. Antes, esses trabalhadores só podiam tirar suas férias em um único período, o que foi revogado em 2017.

Agora, de acordo com o artigo 134, parágrafo 2º, da CLT, é permitido a esse grupo o direito de parcelar os dias de descanso.

INÍCIO DAS FÉRIAS E REFORMA TRABALHISTA

Outra mudança sobre férias na reforma trabalhista se refere ao início das férias. A CLT passa a proibir que ele aconteça no período de dois dias que antecede feriado ou repouso semanal remunerado.

Exemplo 1: se o feriado do Dia da Consciência Negra cai em uma quinta-feira, as férias devem começar apenas na segunda-feira.

Exemplo 2: no caso de o funcionário trabalhar conforme escala e o dia de sua folga ser na sexta-feira, suas férias não podem começar nem na quinta, nem na quarta.

Isso muda os pedidos de férias antes do feriado, sendo considerada uma das grandes mudanças das regras sobre férias na reforma trabalhista.

FÉRIAS COLETIVAS E A REFORMA TRABALHISTA

As férias coletivas são uma modalidade de descanso remunerado que todo o quadro de pessoal usufrui em um mesmo período. Este trâmite está descrito no artigo 139 da CLT, que dispõe:

• Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Ou seja, de acordo com a CLT, as férias coletivas podem ser conferidas ao quadro total ou parcial da companhia. O segundo caso ocorre quando apenas uma unidade ou departamento da empresa entra em férias. Assim, as demais permanecem em atividade durante aquele tempo. Quando se trata de ausência coletiva, é o gestor que define o início e término da paralisação. Isso ocorre sem a necessidade de negociar com seus colaboradores.

Com a Reforma Trabalhista, surgiu a possibilidade de fracionar em dois períodos anuais, não podendo ser inferiores a 10 dias. Para formalizar as férias coletivas, a empresa deve comunicar as seguintes partes:

• Órgão local do Ministério do Trabalho: envio de um ofício com as informações;

• Sindicatos da categoria: envio de uma cópia da comunicação feita no órgão para os sindicatos;

• Colaboradores: é necessário afixar a informação nos canais de comunicação da empresa.

A comunicação deve acontecer com no mínimo 15 dias de antecedência. Este processo deve incluir dados sobre os setores abrangidos e qual o período de ausência.

FUNCIONÁRIOS COM MENOS DE UM ANO DE SERVIÇO SÃO CONTEMPLADOS POR FÉRIAS COLETIVAS?

Sim, já que não é possível excluir nenhum colaborador das férias coletivas. Logo, ele também é beneficiado com esse período de descanso em conjunto com os demais colegas. Em situações que os dias acumulados são inferiores ao período concedido, o profissional receberá ⅓ proporcional ao tempo de serviço. Ao voltar do descanso, será reiniciada a contagem do período aquisitivo.

EMPRESAS EM DÉBITO COM A UNIÃO DEVEM REGULARIZAR DÍVIDAS PARA SE MANTER NO SIMPLES

O Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às microempresas e empresas de pequeno porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Abrange a participação de todos os entes federados (União, Estados, Distrito Federal e Municípios).

Cerca de R$ 57 bilhões podem ser arrecadados com a quitação de dívidas de mais de 1,2 milhão de micro e pequenas empresas junto à Receita Federal e à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. Notificadas pelo governo federal, esses empreendimentos devem regularizar sua situação fiscal para não serem desenquadrados do Simples Nacional. Estar com o CNPJ regular é condição para que a empresa continue enquadrada no Simples Nacional, regime facilitado que reúne oito impostos em uma guia única e que, em alguns casos, representa redução na carga tributária. Quem está com os impostos em dia pode participar de compras públicas, tem mais facilidade em acessar crédito e evita execuções fiscais.

SUA EMPRESA ESTÁ EM DÍVIDA COM A UNIÃO?

Em primeiro lugar, o pequeno negócio deve conferir o montante da sua dívida e como regularizá-la. Se o débito for com a Receita Federal, é possível negociar no próprio Portal do Simples Nacional; mas se estiver inscrito em Dívida Ativa da União, a regularização deve ser realizada junto à Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), por meio do Portal Regularize.

Os termos de exclusão e os relatórios de pendências dos contribuintes foram disponibilizados no Domicílio Tributário Eletrônico do Simples Nacional (DTE-SN). Também é possível ter acesso à essas informações no Portal e-CAC.

A empresa que não se regularizar pode ser desenquadrada do Simples Nacional a partir de 1º de janeiro de 2024. A regularização pode ser pelo pagamento integral ou parcelamento do débito, que deve ocorrer no prazo de 30 dias contados do momento da primeira leitura do termo de exclusão.



Se a dívida ainda estiver com a Receita Federal, o parcelamento poderá ser feito em até 60 meses, com o valor mínimo de R$ 300 a parcela. Já no Portal Regularize, ligado à PGFN, é possível parcelar a dívida em até 145 meses, com parcelas mínimas de R$ 25 para Microempreendedores Individuais (MEI) e R$ 100 para Micro Empresas e Empresas de Pequeno Porte (EPP).

É importante que o contribuinte conte com o apoio de um profissional capacitado, como o seu contador.

5 MOTIVOS QUE TORNAM O PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE ESSENCIAL PARA OS NEGÓCIOS

O profissional contábil é o responsável por manter a saúde financeira das empresas em dia.

O contador é fundamental em diversos aspectos da vida empresarial, desde a criação de uma empresa até o direcionamento em decisões estratégicas. Confira as cinco principais razões pelas quais o profissional de contabilidade é crucial para os negócios.

CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES LEGAIS

Toda empresa tem diversas obrigações legais a serem cumpridas, como a emissão de notas fiscais, a entrega de declarações ao governo e o pagamento de impostos.

O contador é o profissional mais indicado para garantir que todas essas obrigações sejam cumpridas corretamente, evitando multas e outras penalidades.

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO

O profissional de contabilidade tem um conhecimento profundo das leis tributárias e pode

auxiliar na elaboração de estratégias para minimizar os impostos pagos pela empresa, dentro dos limites da lei.

GESTÃO FINANCEIRA

O contador também é responsável por controlar as finanças de uma empresa, registrando todas as entradas e saídas de dinheiro e garantindo que as contas estejam sempre em dia.

O profissional também é responsável por fazer a análise financeira da empresa, elaborando relatórios e balanços para auxiliar na tomada de decisões.

GESTÃO DE ESTOQUES

O controle de estoques é fundamental para garantir que uma empresa tenha o produto certo, na quantidade certa e no momento certo. E o contador pode ajudar nessa gestão, monitorando os níveis e planejando as compras para evitar desperdícios.

ANÁLISE DE VIABILIDADE DE INVESTIMENTOS

Por fim, o profissional também pode ajudar a empresa a avaliar a viabilidade de investimentos, analisando os números e projetando o retorno financeiro.

Essas são apenas algumas das razões pelas quais o profissional de contabilidade é tão importante para a saúde financeira das empresas, as ajudando a tomar decisões estratégicas para o seu crescimento e sucesso.

MEI E A OBRIGAÇÃO DE EMISSÃO DAS NFS-E: ENTENDA AS NOVAS REGRAS

Desde setembro de 2023, o Microempreendedor Individual (MEI) enfrentam novas diretrizes relacionadas à emissão de Nota Fiscal de Serviço Eletrônica (NFS-e). A mudança, que tem gerado muitas dúvidas entre os empreendedores, visa padronizar e simplificar os processos fiscais em todo o país.

Em 30 de junho de 2022, uma parceria entre a Receita Federal e a Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais (Abrasf), juntamente com outras entidades, deu origem à Plataforma de Administração Tributária Digital. O objetivo principal dessa iniciativa é estabelecer um padrão nacional para a NFS-e, levando em consideração as especificidades das mais de cinco mil legislações municipais existentes no Brasil.

A OBRIGATORIEDADE DA EMISSÃO DA NFS-E DEPENDE DO TOMADOR DO SERVIÇO. SE FOR PF, A EMISSÃO É FACULTATIVA. SE FOR PJ O MEI É OBRIGADO A EMITIR A NFS-E.

MUDANÇAS SIGNIFICATIVAS PARA O MEI

Com a Resolução CGSN nº 169/2022, o Comitê Gestor do Simples Nacional introduziu alterações na norma do Simples Nacional. Essa resolução permite que os municípios exijam do MEI a emissão da NFS-e de padrão nacional para prestações de serviços sujeitas ao ISS (Imposto sobre Serviços).

Em resumo, os municípios foram obrigados a regulamentar a emissão de notas fiscais, seja adotando o padrão nacional ou adequando-se ao leiaute nacional.

QUEM PRECISA EMITIR A NFS-E?

A obrigatoriedade da emissão da NFS-e pelo MEI depende do tomador do serviço. Se o tomador for uma pessoa física, a emissão da NFS-e é facultativa. No entanto, se o tomador for uma pessoa jurídica, o MEI é obrigado a emitir a NFS-e.

As opções incluem um documento eletrônico que segue o leiaute nacional, um documento de padrão nacional ou outro documento fiscal municipal.

COMO EMITIR A NFS-E?

Para a emissão da NFS-e, o MEI deve utilizar um emissor de notas fiscais. Existem diversas opções no mercado. É essencial que o MEI verifique as especificidades de emissão de nota fiscal em seu município.

EMISSÃO DE NFS-E PARA OUTROS ESTADOS

O MEI pode emitir NFS-e para outros municípios, independentemente de estarem no mesmo estado ou não. Isso porque o Imposto sobre Serviço (ISS) é um tributo municipal, e o que deve ser destacado na nota fiscal é o município de origem.

Com essas novas diretrizes, o MEI deve se manter informado e adaptar-se às novas exigências fiscais, garantindo a regularidade de sua atividade e a conformidade com as normas tributárias.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — NOVEMBRO / 2023

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	10/2023
07/11	FGTS	10/2023
07/11	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	10/2023
07/11	DAE - MEI	10/2023
10/11	IPI - 2402.20.00	10/2023
14/11	ESOCIAL	10/2023
14/11	DCTFWEB	10/2023
14/11	EFD REINF	10/2023
16/11	SPED (EFD-Contribuições)	09/2023
16/11	GPS (Facultativos, etc...)	10/2023
20/11	IRRF (Empregados)	10/2023
20/11	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	10/2023
20/11	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	10/2023
20/11	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	10/2023
20/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	10/2023
20/11	SIMPLES NACIONAL	10/2023
23/11	DCTF	09/2023
24/11	IPI (Mensal)	10/2023
24/11	PIS	10/2023
24/11	COFINS	10/2023
30/11	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	10/2023
30/11	IR (Carne Leão)	10/2023
30/11	13º SALÁRIO - 1ª PARCELA	
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
			1	2	3	4
5 ◐	6	7	8	9	10	11
12	13 ●	14	15	16	17	18
19	20 ◑	21	22	23	24	25
26	27 ○	28	29	30		

Feriados: 02 - Finados | 15 - Proclamação da República

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 1.968,36	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de 1.968,37 até R$ 3.280,93	O que exceder a R$ 1.968,36 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.574,69
Acima R$ 3.280,93	O valor da parcela será de R$ 2.230,97, invariavelmente.

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.112,00	Isento	Isento
De 2.112,01 até 2.826,65	7,5%	R$ 158,40
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 370,40
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 651,73
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 884,96
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 528,00		

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
VALORES R$	ALÍQUOTA
Até 1.320,00	7,5%
De 1.320,01 até 2.571,29	9%
De 2.571,30 até 3.856,94	12%
De 3.856,95 até 7.507,49	14%
Valor limite de contribuição R$ 877,25	

PUBLICAÇÃO MENSAL: CONTABILIDADE FERA
CRC 1SP-304299. Tiragem: 030 exemplares - Cod. 000459

CONTABILIDADE FERA

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Gráfica. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: factorialrh.com.br | Fonte 02: factorialrh.com.br | Fonte 03: Agência Sebrae Fonte 04: contabeis.com | Fonte 05: contabeis.com | **Edição: 047**