

Novembro e Dezembro de 2023

Reforma tributária é caminho para a desburocratização

A trajetória da reforma tributária no Brasil está prestes a alcançar um capítulo decisivo. Após ser aprovada na Câmara dos Deputados, sua análise pelo Senado Federal é aguardada com grande expectativa por empresários, investidores e especialistas econômicos. O grande mérito da mudança está na simplificação do sistema, considerado um dos mais complexos do mundo.

Em meio à sua tramitação, a expectativa é de que as questões centrais das propostas sejam preservadas. Entre as principais mudanças está a criação de um Imposto sobre Valor Agregado (IVA) Dual, que englobará uma Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS), de competência da União, e um Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), de competência compartilhada entre estados e municípios.

Por terem a mesmas regras, bases de cálculo, hipóteses de incidência e regimes diferenciados, o IBS e o CBS tem potencial para trazer a simplificação do sistema, com maior transparência e redução do contencioso tributário. Em contrapartida, haverá a extinção de todos os regimes fiscais diferenciados e os benefícios fiscais concedidos por estados e municípios para a atração de investimentos.

Isso vai impactar empresas que atualmente usufruem benefícios relacionados a tributos como Imposto Sobre Serviços (ISS), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

(ICMS), Programa de Integração Social (PIS) e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins). Também as empresas tributadas pelo lucro presumido que recolhem o PIS/Cofins à alíquota de 3,65% devem estar preparadas para sofrer um aumento da carga nominal.

Entre os principais pontos da proposta em tramitação figuram a simplificação do sistema tributário, a uniformização de tributos, o fim da cumulatividade, a tributação no destino (o que evita a guerra fiscal) e a tributação por fora.



Como, no entanto, a discussão envolve grupos de interesses, alguns dos quais com fortes representações no Congresso Nacional (as bancadas), não se pode descartar o risco de que as velhas ineficiências que reconhecemos no nosso sistema tributário continuem. Isso geraria novas distorções alocativas em favor daqueles grupos que conseguiram se movimentar de maneira mais eficiente ao longo da tramitação da proposta.

No tocante às micro e pequenas empresas, a reforma mantém a base do Simples Nacional e ainda apresenta a alternativa de opção pelo recolhimento do IBS/CBS, beneficiando-se do sistema caso tenham créditos suficientes para aproveitarem as regras de não cumulatividade.

Diante da expectativa de que a proposta seja aprovada até o fim deste ano, as empresas já devem começar a se preparar para as novas regras. O acompanhamento da reforma, com suas leis complementares e futuras regulamentações, permite identificar os impactos tributários e as alternativas para atenuá-los. Além disso, é preciso levar em conta que, no início, os empresários terão de atender aos dois sistemas tributários vigentes, exigindo atenção no processo de adaptação.

Fases na transição

De acordo com o projeto de reforma tributária em análise, a mudança entre o sistema tributário atual e o novo será gradativa e prevê dois períodos de transição:

- **geral (2026-2033):** esse período de sete anos visa adaptar toda a sociedade brasileira ao novo sistema de tributação;
- **específico para entes federativos (2026-2076):** terá duração de 50 anos, mas envolve apenas governos estaduais e será imperceptível para a sociedade em geral.

A transição é essencial para que o novo modelo seja implantado, incorporando as mudanças previstas na reforma sem causar desordem na economia e no sistema tributário do país.

Veja quais são as cinco fases previstas para a transição geral.

1. Preparação (2024-2025)

Na primeira fase, os objetivos da transição são:

- aprovar leis complementares do IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e da CBS (Contribuição Social sobre o Lucro);
- estabelecer o Conselho Federativo do IBS;
- criar o Fundo de Desenvolvimento Regional;
- estruturar o modelo de cobrança dos novos tributos.

2. Calibragem (2026)

As primeiras taxas vão começar a valer com as seguintes regras:

- alíquotas de IBS e CBS são definidas em 0,1% e 0,9% respectivamente;
- o montante arrecadado poderá ser utilizado para compensar outros tributos federais, como PIS/Cofins.

3. Implementação inicial (2027)

A partir de 2027, as seguintes mudanças vão ser incorporadas:

- PIS e Cofins serão extintos;
- CBS começará a ser cobrada pela alíquota cheia;
- alíquotas do IPI serão reduzidas, com exceção de produtos manufaturados na Zona Franca de Manaus;
- instituição do Imposto Seletivo.

4. Transição gradual do ICMS e ISS (2029-2032)

Na fase 4 devem ocorrer:

- redução gradual das alíquotas de ICMS e ISS;
- aumento progressivo da alíquota do IBS, seguindo o esquema: 10% (2029); 20% (2030); 30% (2031); e 40% (2032).

5. Implementação final (2033)

Em 2033, a previsão é que:

- ICMS, IPI e ISS serão totalmente extintos;
- o novo modelo de tributação estará integralmente implementado.

Ao longo deste período, o Senado Federal terá a responsabilidade de fixar as alíquotas de referência para os tributos, garantindo a manutenção da carga tributária, compensando qualquer redução de receita proveniente da extinção de outros tributos.

O que muda nas empresas com a **igualdade salarial entre gêneros**



que, ao fornecer as informações, as empresas observem as regras previstas na [Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais \(LGPD\)](#), sob pena de multa.

A lei também incorporou dois novos parágrafos ao art. 461 da CLT, prevendo punições para os casos de discriminação salarial (por motivos de sexo, raça, etnia, origem ou idade).

A igualdade salarial para pessoas que exercem funções idênticas é um direito consagrado pela [Constituição Federal](#), que proíbe a diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Esse mesmo preceito é aprofundado na [CLT](#), que, no art. 461, explica que a equiparação ocorre quando o trabalho “for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”. O tema ganhou mais um reforço, com a publicação da [Lei nº 14.611/23](#), que se volta para a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A lei define medidas que estão alinhadas a esse objetivo, como: mecanismos de transparência salarial; maior fiscalização do poder público sobre a questão; incorporação de canais de denúncias por parte das empresas; adoção de programas voltados à diversidade e inclusão nas organizações; fomento à capacitação e à formação de mulheres visando a participação no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Uma das principais disposições da lei se refere às empresas com 100 ou mais empregados, as quais devem divulgar semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. No entanto, é necessário

Os dispositivos validam a possibilidade de direito à indenização por danos morais. Além disso, prevê que, em caso de infração, a empresa poderá ser multada em até 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado – valor que pode ser dobrado em caso de reincidência, alterando o art. 510 da CLT.

Os custos da desigualdade salarial entre gêneros podem ser elevados para as empresas. Além das penalidades previstas, há o pagamento das diferenças à pessoa prejudicada. Por isso, as organizações precisam adotar os mecanismos previstos na nova legislação e observarem os critérios da CLT sobre equiparação salarial.

É importante lembrar que esses requisitos continuam os mesmos e, quando observados, permitem justificar eventuais diferenças salariais relacionadas a aspectos como o tempo de serviço. Nesse sentido, a adoção de uma política de cargos e salários alinhada a essas regras é uma prática que elimina a subjetividade nos critérios de promoção e remuneração e evita reclamações trabalhistas.

Apesar da previsão constitucional e da CLT, a realidade brasileira ainda é de desigualdade salarial entre gêneros. A lei vai ao encontro das reivindicações sociais, mas depende das empresas irem além da obrigação legal e perceberem que a igualdade cria um ambiente de trabalho com melhores condições para todos.

Planejamento empresarial engloba estratégia, adaptação e inovação

Num contexto em que o planejamento empresarial é influenciado por mercados em constante mutação, o desafio é construir uma rota que faça sentido, entre os muitos caminhos possíveis.

A essência do plano estratégico está em sua sincronia com a missão e visão da empresa. Apesar de a missão só mudar quando a empresa muda seu escopo de atuação, o que é raro, a visão pode mudar quando um novo gestor assume ou quando acontece algo significativo que requeira essa mudança.

Ao definir os rumos do negócio, o empresário deve ser capaz de conectar metas e custos, de forma coerente. Idealmente, o plano deveria vir antes do orçamento para possibilitar uma visão não restritiva e, depois, seria feito o ajuste orçamentário às necessidades estratégicas.

Na elaboração de seus planos, as organizações já contam com a tecnologia. A inteligência artificial pode fornecer dados para análises, como fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e legais que podem impactar um negócio, e outras métricas de avaliação, otimizando o processo estratégico.

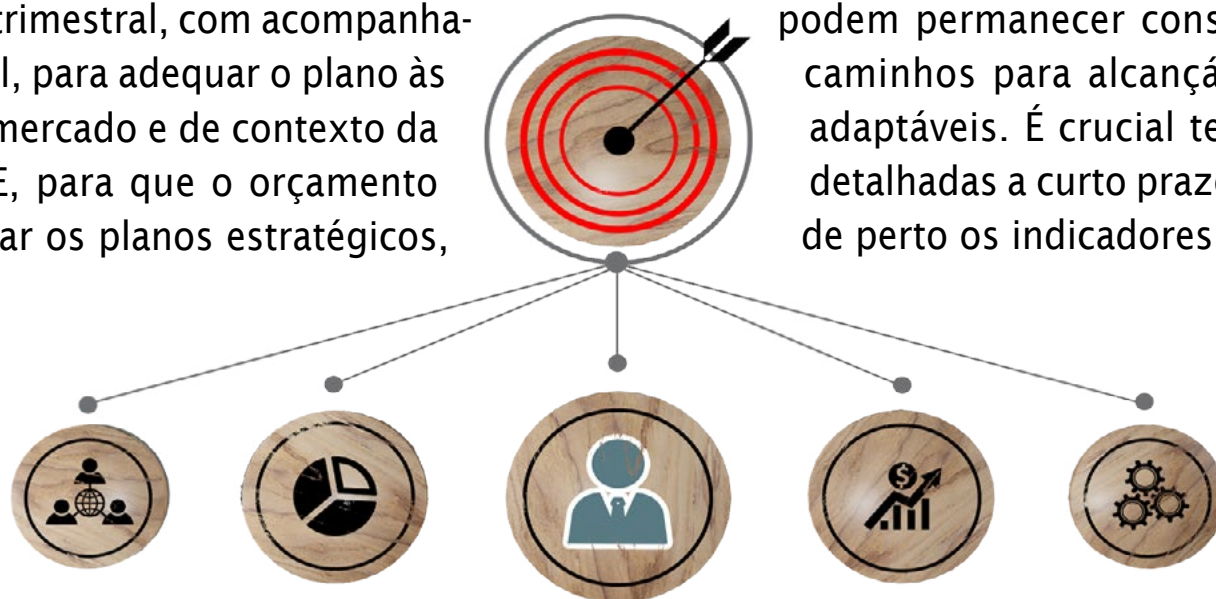
Uma metodologia útil para as empresas na elaboração do plano estratégico é a *Objectives and Key Results* (OKRs, objetivos e resultados-chave em português). O recurso permite, por exemplo, desdobrar as metas de um ano em uma visão trimestral, com acompanhamento semanal, para adequar o plano às mudanças de mercado e de contexto da organização. E, para que o orçamento ajude a entregar os planos estratégicos,

pode-se detalhar cada plano de ação em uma planilha 5W2H, com os investimentos necessários. A planilha 5W2H especifica as etapas de um projeto a partir de sete perguntas: *what* (o que será feito?); *why* (por que será feito?); *where* (onde será feito?); *when* (quando?); *who* (por quem será feito?); *how* (como será feito?) e *how much* (quanto custará?).

Contudo, existem armadilhas no planejamento que as organizações devem evitar. A designação de um único responsável pelo plano, a falta de envolvimento ativo do gestor principal, a seleção inadequada da equipe de planejamento e a falta de uma organização prévia ao próprio planejamento podem ser fatais.

Outro erro comum é o excessivo foco em questões internas, ignorando fatores externos como concorrência, tendências de mercado e expectativas econômicas. Ferramentas como as matrizes Swot e BCG e mapa de posicionamento podem facilitar a análise do contexto externo. Enquanto a matriz Swot avalia as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças de um negócio, a matriz BCG classifica produtos de acordo com sua participação no mercado e taxa de crescimento. Já o mapa de posicionamento ajuda a determinar a posição competitiva de uma empresa em seu segmento de atuação.

Um aspecto, no entanto, não pode faltar no planejamento: a flexibilidade. As metas podem permanecer constantes, mas os caminhos para alcançá-las devem ser adaptáveis. É crucial ter metas anuais detalhadas a curto prazo e acompanhar de perto os indicadores certos.



Novembro'23

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
07	FGTS - Out.'23 Simples Doméstico - Out.'23 Salários - Out.'23 ⁽²⁾
10	GPS - Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	eSocial - Out.'23
16	DCTFWeb - Out.'23 EFD-Contribuições - PIS/Cofins - Set.'23 EFD-Reinf - Out.'23 Previdência Social - Contribuinte individual ⁽⁴⁾ - Out.'23
20 ⁽⁵⁾	Cofins/CSLL/PIS fonte - Out.'23 Cofins - Entidades financeiras e equiparadas - Out.'23 IRRF - Out.'23 PIS - Entidades financeiras e equiparadas - Out.'23 Previdência Social - Out.'23 Simples - Out.'23
23	DCTF - Set.'23
24	Cofins - Out.'23 IPI - Out.'23 PIS - Out.'23
28	DeSTDA - Out.'23
30	13º salário - 1ª parcela Contribuição sindical facultativa ^(6 e 7) CSLL - Out.'23 CSLL - Trimestral - 2ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) - Out.'23 IRPF - Alienação de bens ou direitos - Out.'23 IRPF - Carnê leão - Out.'23 IRPF - Renda variável - Out.'23 IRPJ - Lucro inflacionário - Out.'23 IRPJ - Out.'23 IRPJ - Renda variável - Out.'23 IRPJ - Simples - Lucro na alienação de ativos - Out.'23 IRPJ - Trimestral - 2ª cota Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) - 3ª cota Pert - Nov.'23 Pert-SN - Nov.'23 Refis - Out.'23 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) - Nov.'23 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) - Nov.'23 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) - Nov.'23

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) Como o Dia da Consciência Negra não é feriado nacional, o recolhimento destes tributos e prestações deve ser antecipado nos Estados e municípios onde a data é feriado e, por consequência, não há expediente bancário. (6) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (7) Empregados optantes admitidos em setembro que não contribuíram no exercício de 2023.

Dezembro'23

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Nov.'23 ⁽²⁾
07	FGTS – Nov.'23 (inclui a 1ª parcela do 13º salário) Simples Doméstico – Nov.'23 (inclui o FGTS da 1ª parcela do 13º salário)
08	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Out.'23
15	DCTFWeb – Nov.'23 EFD-Reinf – Nov.'23 eSocial – Nov.'23 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Nov.'23
20	13º salário – 2ª parcela Cofins/CSLL/PIS fonte – Nov.'23 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'23 DCTFWeb – 13º salário 2023 IRRF – Nov.'23 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Nov.'23 Previdência Social – Nov.'23 Simples – Nov.'23
21	DCTF – Out.'23
22	Cofins – Nov.'23 IPI – Nov.'23 PIS – Nov.'23
28	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Nov.'23 CSLL – Trimestral – 3ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Nov.'23 DeSTDA – Nov.'23 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Nov.'23 IRPF – Carnê leão – Nov.'23 IRPF – Renda variável – Nov.'23 IRPJ – Lucro inflacionário – Nov.'23 IRPJ – Nov.'23 IRPJ – Renda variável – Nov.'23 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Nov.'23 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) – 4ª cota Pert – Dez.'23 Pert-SN – Dez.'23 Refis – Nov.'23 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Dez.'23 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Dez.'23 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Dez.'23

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em outubro que não contribuíram no exercício de 2023.

Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso (a partir de mai.'23)

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.320,00	7,5
de 1.320,01 até 2.571,29	9,0
de 2.571,30 até 3.856,94	12,0
de 3.856,95 até 7.507,49	14,0

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

Imposto de Renda (a partir de mai.'23)

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 2.112,00	0	0
de 2.112,01 até 2.826,65	7,5	158,40
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	370,40
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	651,73
acima de 4.664,68	27,5	884,96

Deduções: 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

Alternativamente: desconto simplificado mensal de R\$ 528,00.

Outros Indicadores

Salário mínimo	1.320,00
Salário-família - até 1.754,18	59,82
Teto INSS	7.507,49

Contas

INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup
em parceria com empresas contábeis.

Editora Responsável: Aliane Villa
Diretor Comercial: Fernando A. D. Marin

Fechamento desta edição: 29/09/23



Rua Manuel Ribeiro, 167 · Santo André · SP
Tel.: (11) 4972-7222
quarup@quarupeditorial.com.br
www.quarupeditorial.com.br

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

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

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

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

