

IMPOSTO ÚNICO: CONHEÇA A PROPOSTA DE REFORMA TRIBUTÁRIA

A possibilidade de uma reforma tributária é cada vez mais debatida e defendida. Com um sistema tributário marcado pela complexidade, o Brasil poderia se beneficiar de mudanças que simplificariam a arrecadação de tributos para os cofres públicos. Entre as propostas que surgiram, está a criação do Imposto Único – que substituiria todos os tributos cobrados atualmente.

Ou seja, todos os tributos que estamos habituados a pagar seriam extintos e surgiria um único imposto. Esse imposto incidiria sobre movimentações financeiras, sendo cobrado sobre cada parte de uma transação bancária (débito e crédito).

Para saber mais leia Pinceladas Legais (Pág 03).

Parabéns!!

A Juridicon congratula as empresas constituídas no mês de Setembro

SOCIEDADE HIPICA DE BRASILIA	01/09/1960	DISTRICON PARTICIPACOES LTDA	21/09/2010
SOL E VENTO COMERCIO DE CONFECOES LTDA-EPP	01/09/1980	ODONTO PREMIER CLINICA ODONTOLOGICA LTDA	30/09/2010
SAIDA SUL HOSPEDAGENS LTDA	04/09/1981	ASSOCIACAO COLINA DOM BOSCO	01/09/2011
ASSOCIACAO NAC.MEMBROS CAR.ADV.-GERAL DA UNIAO-ANAJUR	15/09/1986	B.A. STUCKERT FOTOGRAFIA - ME	21/09/2011
AXXON ENGENHARIA LTDA	03/09/1990	JE ADMINISTRACAO, PARTICIPACOES E SERVICOS LTDA	24/09/2012
RZ ODONTOLOGIA CIRURGICA LTDA	04/09/1997	DEUSA COMERCIO DE ARTIGOS ESPORTIVOS EIRELI	12/09/2014
TAIOBA SELF SERVICE LTDA-EPP	22/09/2003	RJS COMERCIO DE ARTIGOS ESPORTIVOS LTDA - ME	01/09/2016
ATIVA FOMENTO MERCANTIL LTDA	18/09/2006	TRIUNFO DISTRIBUIDORA DE EMB PROD DE LIMP E HIGIEIRELI - ME	27/09/2016
MISTRAL COMERCIO DE VINHOS LTDA	18/09/2007	BSB PET SHOP COMERCIO DE PRODUTOS VETERINARIOS EIRELI - ME	04/09/2017
OCM INVESTIMENTOS E PARTICIPACOES LTDA	18/09/2007	FERNANDES MACEDO PINTO - SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA	14/09/2018
PARAISO & BARROS ADVOGADOS ASSOCIADOS	26/09/2008		

Tabela do Imposto de Renda

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir IR (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	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Deduções: R\$ 189,59 por dependente; pensão alimentícia integral; contribuição paga à previdência social no mês. Do resultado aplique a alíquota respectiva constante na tabela acima e subtraia a parcela a deduzir, o produto é o valor devido a título de imposto de renda.

SÓCIOS - ÁREA DE ATUAÇÃO

DANIEL GRAPEGGIA
Contabilidade e Declaração PJ
daniel@juridicon.com.br

FRANK EDUARDO SILVA
Pessoal e Direito Empresarial
frank@juridicon.com.br

NÉLIO WALTER DA SILVA
Fiscal/Tributos e Declaração PF
nelio@juridicon.com.br

Tel: +55 61 3321 - 0999
3964 - 0999
3322 - 6252

SHIS QL 08 CONJUNTO 08 CASA 01
LAGO SUL CEP: 71620-285
www.juridicon.com.br
juridicon@juridicon.com.br

Estacionamento Interno

Leia nesta edição

Fique de Olho **02**

Pinceladas Legais **03**

Retenções Obrigatórias **07**

Calendário de Obrigações **07**

**ÁREA DE PESSOAL****1. Vales-Transporte:**

- Somente entregar ao empregado mediante recibo;

2. Fornecimento de refeições:

- Exige convênio com o Ministério do Trabalho;

3. Variáveis da Folha (horas extras, faltas, comissões, etc.):

- Fornecer a JURIDICON até o dia 20 de cada mês;

4. Controle de ponto (cartão)

- Recomendamos a todas as empresas;
- Obrigatório para os que possuem mais de dez empregados;

5. Atestado Médico

- Empregado com atestado médico enviar, imediatamente para JURIDICON;
- Acidente de trabalho, comunicar ao INSS no máximo até 24 horas após o ocorrido;
- Providenciar na admissão, periodicamente e na demissão do empregado (médico do trabalho);

6. Recibos de RPAs:

- Os recibos de pagamentos efetuados a autônomos (RPAs) deverão ser solicitados à JURIDICON, ou se preferir fazê-lo, comunicar no ato do pagamento para que sejam feitas as guias de impostos;

7. Empregados - Rescisões:

- As demissões de empregados deverão ser avisados à JURIDICON no ato do aviso prévio, para que possamos preparar a documentação em tempo hábil para pagamento;
- Obedecendo os prazos legais;
- De até 10 dias para o pagamento

- Consulte o Dep. de Pessoal da Juridicon antes de conceder Aviso Prévio ao seu empregado, pois dispensa no período de 30/60 dias que antecedem a Data-Base da categoria (sindicato - convenção coletiva) de seus empregados geram para estes indenização adicional. Ex. atividade de Comércio: Bares e Restaurantes, Imobiliárias, Construção Civil: data-base = maio; atividade ligada à Saúde: data-base = setembro; entre outras...

8. Salários

- O pagamento dos salários dos empregados mensalistas, deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente. Para estes casos, o Sábado é considerado dia útil para contagem do prazo.

9. 13º Salário:

- 1ª Parcela pagamento até o último dia útil de novembro;
- 2ª Parcela pagamento até 20 de dezembro;

10. Férias:

- Controlar e solicitar à Juridicon a documentação relativa a férias dos empregados com mais de 1 ano de casa;
- Enviar o Livro de Registro de Empregados e Carteira de Trabalho para as anotações;

11. Alteração no contrato de trabalho:

- Qualquer alteração no contrato de trabalho, ou seja, mudança de função, alteração e salário, rescisão contratual, férias, etc. deverá ser enviado à Juridicon o livro de Registro de Empregados e a Carteira de Trabalho dos mesmos.

ÁREA FISCAL/TRIBUTÁRIA**1. Imposto de renda retido na fonte**

- Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

2. Notas fiscais de compras de mercadorias:

- Deverão ser remetidas para a JURIDICON até o dia do mês seguinte para registro.

3. Notas fiscais vendas, mercadorias/serviços

- Seguir rigorosamente a ordem numérica;
- Incluir telefone e endereço do Procon;
- No caso de Venda a não contribuintes situados fora do DF, recolher, no ato da emissão da NF; a diferença de alíquota.
- NF-e e NFC-e - Guardar em arquivo digital próprio, no prazo de 6 anos, os XMLs das Notas Fiscais emitidas e as recebidas.
- NF-e, NFC-e enviar o arquivo XML e o Relatório Gerencial;
- As empresas factoring deverão remeter também 01 (uma) via do Termo Aditivo;
- O destaque obrigatório de retenção de tributos deverá constar somente no campo central da Nota Fiscal, sendo vedado consigná-lo como fator de redução do valor total líquido.

4. Placas a serem afixadas, nas dependências da empresa, com visibilidade pública:

- Placa de Atendimento preferencial (Lei Distrital nº 4.027 de 2007);
- Placa do Simples Nacional;
- Placa indicativa do número do telefone do PROCON;
- Placa informativa da obrigatoriedade da emissão de Nota Fiscal ao consumidor;
- Placa Nota legal (Lei Distrital nº 4.159 de 2008);
- Atestado médico fornecido por médico do trabalho;
- Código de Defesa do Consumidor - CDC;
- Cópias dos cartões de inscrição no CNPJ

GDF;

- Licença de funcionamento (Lei Distrital nº 5.280 de 2013)
- Quadro de horários de trabalho;
- Última guia do INSS (GPS);

5. Licença de Funcionamento (alvará de funcionamento)

As empresas que possuem alvará de funcionamento a título precário/provisório deverão ficar atentas ao vencimento do mesmo, solicitando à Juridicon o preparo de sua renovação, com no mínimo 30 dias de antecedência.

6. Licença de Funcionamento (vigilância sanitária)

As sociedades ligadas ao ramo da Saúde, bem como salões de beleza e casas de estética, SPA, massagens e congêneres, além da Licença de Funcionamento, deverão obter junto a Inspetoria de Saúde do DF, a licença especial de Funcionamento da Vigilância Sanitária.

ÁREA CONTÁBIL**1. Não esqueça de enviar todo mês à JURIDICON:**

- Extratos de: contas correntes, aplicações financeiras e cartões de crédito;
- Guias de todos os tributos e contribuições recolhidas;
- Recibo de aluguel, água, telefone e demais pagamentos;
- Todas as duplicatas pagas a fornecedores;
- Notas fiscais, recibos e contratos (cópia) de compra e venda de bens imobilizados (imóveis, veículos, máquinas, móveis, etc.);
- Notas de despesas em nome da Empresa (nota fiscal ao consumidor que não contenha a identificação do comprador, não é aceita pela fiscalização);
- Recibos de salários assinados, pro-labore, férias, etc.;
- Recibo de aquisição do vale transporte e nota fiscal de vale refeição;
- Contratos: de empréstimos, leasing, de aluguel (cópias);

2. Imposto de renda retido na fonte

- Comunicar imediatamente à JURIDICON quando houver retenções para a elaboração das guias.

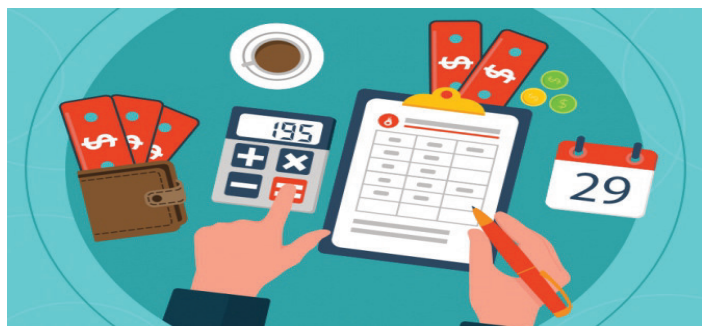
3. Depósitos Bancários

- Recomendamos o máximo de controle nos depósitos bancários. Mais informações ligar para JURIDICON.

OBSERVAÇÕES

Ticket de máquinas registradoras (supermercados), notas de pedidos, notas de controle interno, despesas particulares (sócios) não devem ser enviadas, pois não possuem valor contábil.

1. Imposto Único: Conheça a proposta de reforma tributária



Fonte: <https://blog.hotmart.com>

A possibilidade de uma reforma tributária é cada vez mais debatida e defendida. Com um sistema tributário marcado pela complexidade, o Brasil poderia se beneficiar de mudanças que simplificariam a arrecadação de tributos para os cofres públicos. Entre as propostas que surgiram, está a criação do Imposto Único – que substituiria todos os tributos cobrados atualmente.

Ou seja, todos os tributos que estamos habituados a pagar seriam extintos e surgiria um único imposto. Esse imposto incidiria sobre movimentações financeiras, sendo cobrado sobre cada parte de uma transação bancária (débito e crédito).

Mas, afinal, como funcionaria o Imposto Único? Neste artigo veremos as principais características dessa proposta.

1.1 O que é o Imposto Único?

O Imposto Único é uma proposta de reforma tributária criada por Marcos Cintra, que é economista e atual secretário da Receita Federal. A proposta é bem simples: substituir todos os tributos por um único imposto que incidiria sobre as transações bancárias.

Na prática, ele seria muito semelhante à CPMF (Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira). Porém, teria uma alíquota maior e carregaria o status de único imposto do sistema tributário brasileiro.

Os defensores dessa proposta destacam algumas vantagens desse modelo tributário: dificuldade na sonegação, redução dos gastos com a contratação de fiscais da receita, evitar transtornos relacionados ao cálculo de tributos.

Por outro lado, o Imposto Único também possui argumentos contra a sua implementação. Os pontos negativos destacados são: a tributação de atividades não-econômicas, distorções no sistema de preços, desigualdade na tributação conforme o setor da empresa e a indução de hábitos antieconômicos (como a realização de transações em dinheiro vivo para evitar a tributação).

1.2 A proposta do Instituto Brasil 200

O Instituto Brasil 200 é formado por grandes empresários de diversos setores apoiadores do presidente Jair Bolsonaro. Esse grupo de empresários lançou um

manifesto que apoia a reforma tributária para criação desse tipo de imposto. A ideia é eliminar os mais de 90 tributos no Brasil e manter um único tributo sobre movimentação financeira.

O documento Manifesto da Sociedade Empreendedora pelo Imposto Único sobre movimentação financeira propõe uma alíquota de 2,81% para quem paga e também para quem recebe. Além disso, em caso de saques, o percentual seria dobrado para tributar as compras em dinheiro.

1.3 Diferença entre Imposto Único e o IBS

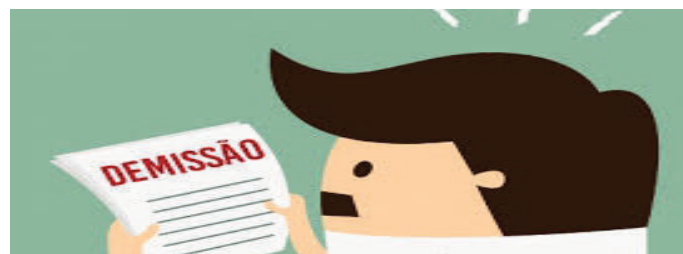
Além do Imposto Único, outra proposta que ganhou destaque nos últimos meses foi a criação do IBS. O Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) seria um imposto unificado que substituiria cinco tributos sobre o consumo: ICMS, ISS, IPI, PIS e COFINS.

Porém, é importante frisarmos que o IBS não é um Imposto Único. Apesar de substituir vários tributos, o IBS não tem o objetivo de ser o único imposto do sistema tributário brasileiro. Apenas os cinco tributos que incidem sobre o consumo seriam substituídos. Por outro lado, o Imposto Único prevê a extinção dos seguintes tributos:

- Federais: Imposto de Renda de Pessoa Física e Jurídica – IRPF e IRPJ, IPI, IOF, Cofins, CSLL, Contribuição patronal ao INSS e outros
- Estaduais: ICMS, IPVA e ITCD
- Municipais: ISS, IPTU e ITBI

Ou seja, o IBS é uma proposta de reforma tributária que gera impactos menos transformadores na economia. Trata-se de um tributo que segue o modelo do IVA (Imposto sobre o Valor Agregado), um tributo aplicado atualmente em mais de 130 países do mundo, com muito sucesso.

2. CLT: ENTENDA O PROCESSO DE DEMISSÃO COM E SEM JUSTA CAUSA



Fonte: <http://www.bancariosrondonopolis.com.br>

O Brasil é conhecido por sua alta carga tributária sobre as folhas de pagamento e pelos muitos benefícios que oferece aos seus funcionários. Contratar no Brasil não é barato. É comum dizer que um empregado custa o dobro de seu salário. O que não é mencionado tantas vezes é quanto custa demitir seu empregado.

2.1 Processo de demissão de funcionário: com ou sem justa causa

Antes de discutir os detalhes sobre os custos de demissão, é importante entender as duas circunstâncias comuns em que os funcionários são demitidos no Brasil. A primeira é a demissão por justa causa, quando o empregado comete uma das falhas previstas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O outro é demissão sem justa causa, que corresponde ao empregador demitir seu funcionário sem qualquer razão legal para fazê-lo.

2.2 Processo demissional por Justa Causa:

Segundo a CLT, existem 12 situações que justificam a demissão de um empregado. Eles são:

Ato de Improbidade: Constitui roubo ou furto de material corporativo e falsificação de documentos.

Procedimento de Incontinência de Conduta ou Mau conduta: É uma categoria ampla que inclui assédio sexual, uso de equipamentos sem permissão (como usar o carro da empresa para assuntos pessoais e sem permissão) ou deixar a empresa durante o horário de trabalho sem a devida autorização.

Negociação Habitual: Acontece quando o empregado, sem qualquer autorização, realiza uma atividade empresarial que concorre diretamente com a do empregador ou que, mesmo que não concorra, afeta diretamente o seu fluxo de trabalho ou gera um conflito de interesses.

Condenação Criminal: Uma vez que o empregado tenha recebido uma sentença criminal, o empregador tem o direito de demiti-lo.

Desídia: É a repetição de falhas menores, como faltas injustificadas, baixa taxa de produção, sendo frequentemente atrasadas e outras falhas que trazem efeitos negativos ao fluxo de trabalho da empresa ou que deixam claro que o funcionário não está mais comprometido com seu trabalho.

Embriaguez Habitual ou em Serviço: consiste em situações em que o empregado bebe álcool em seu local de trabalho ou vai trabalhar sob os efeitos do álcool. No entanto, como o alcoolismo tem sido abordado como uma doença em vez de um mero vício, os empregadores são encorajados a ajudar seus funcionários em como tratar o problema antes de demiti-los à primeira vista do alcoolismo.

Violação de Segredo da Empresa: Consiste na violação de informações confidenciais. Somente informações confidenciais que são dadas a terceiros que tenham um interesse particular em tais características são violações.

Ato de Indisciplina ou Insubordinação: Acontece quando o funcionário desobedece a uma ordem que já foi determinada por um contrato anterior ou que ele sabia ao aceitar o trabalho.

Abandono de Emprego: Ausência por mais de 30 dias sem justificativa.

Ofensas Físicas: Constitui agressão física aos membros da empresa e até a terceiros, desde que a agressão ocorra

dentro das instalações da empresa.

Lesões à Honra e à Boa Fama: Agressão verbal ou gestual, discriminação em relação a gênero, local de nascimento ou nível educacional.

Jogos de Azar: O jogo é proibido no Brasil e, portanto, constitui um motivo para demitir seu funcionário.

As empresas tentam não demitir seus funcionários alegando justa causa tão frequentemente quanto isso pode resultar em ações judiciais. Além disso, ser demitido por justa causa deixa uma impressão negativa nos registros profissionais do funcionário e pode afetar diretamente o processo de conseguir um novo emprego.

Ao demitir um funcionário por justa causa, é devido a ele:

- Férias vencidas
- Adicional de férias vencidas
- 13º proporcional
- Saldo de salário

Algumas decisões da justiça têm modificado esses valores em alguns tipos de demissão com justa causa. Converse com um advogado trabalhista ou contador para esclarecer possíveis dúvidas.

A outra alternativa é demitir seu empregado sem justa causa. Essa é a alternativa que será discutida abaixo.

2.3 Demissão sem Justa Causa

A demissão sem justa causa implica que a razão pela qual você está demitindo seu empregado não está prevista na CLT. Portanto, como o empregado não fez nada para ser demitido (pelo menos em teoria), ele é compensado através de benefícios. Ao demitir um empregado sem justa causa, o empregador tem que pagar várias taxas e multas, sendo elas:

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” é um conjunto de recursos arrecadados do setor privado (em sua maioria empresas) e administrado pela Caixa Econômica Federal. O objetivo desses recursos é oferecer suporte aos funcionários quando eles são demitidos de seus trabalhos. Todo mês, o empregador deve cobrar uma quantia correspondente a 8% do salário do funcionário e depositar na conta do funcionário na Caixa Econômica Federal (todos os funcionários que trabalham sob o regime CLT têm essa conta).

Quando você demitir seu empregado alegando justa causa, você não terá que pagar a taxa de 50% sobre o FGTS e ele só poderá sacar o saldo de sua conta após ficar desempregado por três anos.

Aviso Prévio

Ao dispensar seu empregado, você deve notificá-lo com um mês de antecedência ou pagar-lhe o valor equivalente a um salário mensal. No início deste mês uma nova legislação foi implementada e, além dos 30 dias

anteriores, agora há a adição de três dias por ano de trabalho, então um funcionário que trabalhou por 20 anos receberá um aviso prévio de 90 dias, que corresponde a três meses de salário.

13º salário

O 13º salário é uma gratificação que corresponde a um salário mensal e que é paga em duas parcelas, em novembro e dezembro. Se o empregado for demitido antes de receber seu 13º salário, o empregador terá que pagar o valor correspondente aos meses de trabalho. Por exemplo, um funcionário que ganhou R\$1 100,00 mensais e foi demitido após 8 meses de trabalho receberá R\$733,28 (1 100: 12 x 8).

Férias e adicional de 1/3

Independente do motivo pelo qual seu empregado foi demitido (com ou sem justa causa), ele tem o direito de um descanso de 30 dias a cada 12 meses de trabalho. Se no momento em que você dispensar o seu empregado, ele não tiver gozado suas férias, você terá que pagá-las acrescidas de um terço.

Seguro Desemprego

O trabalhador demitido sem justa causa, desde que atenda a alguns requisitos, terá o direito ao Seguro Desemprego. A empresa fornecerá os documentos necessários para o saque do benefício.

2.4 Demissão por acordo

Com a Reforma Trabalhista, é possível a demissão por acordo. O funcionário abre mão de alguns benefícios nesse tipo de demissão para poder sair da empresa sem perder benefícios como o saque do FGTS. Porém, o valor do saque e da multa pagos pelo empregador é reduzido, e o funcionário perde o direito ao Seguro Desemprego.

2.5 Processo de demissão passo a passo

Ao decidir demitir um funcionário, o primeiro passo é decidir se ele será demitido com ou sem justa causa. O segundo passo é fazer uma reunião com seu contador e/ou advogado. Depois, se reunir então com o funcionário e comunicá-lo da demissão, bem como os procedimentos que deverão ser seguidos para assinatura de documentos, aviso prévio, etc. O funcionário deve entregar a carteira de trabalho para a anotação da demissão. Registre tudo com documentos escritos e assinados por você e pelo funcionário.

3. Somente perícia médica poderá indicar o grau de insalubridade do empregado



Fonte: <http://www.sindsaudepr.org.br>

O grau de incidência para pagamento de adicional de insalubridade a ser apurado não é atribuição ou dever do empregador, e por isso muitas vezes o coloca em situação

embaraçosa quando o ambiente de trabalho está exposto aos agentes infecciosos, a muita unidade ou outros agente que venha tornar insalubre o ambiente de trabalho e não ocorre a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores a fim de excluir a percepção do respectivo adicional.

Como bem se sabe, enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais, nesse ínterim, é primordial que a empresa busque a melhor forma de gerir sua atividade e tenha conhecimento do verdadeiro grau de insalubridade e a base de cálculo sobre a qual incidirá (Nova CLT, art. 457).

Atividades ou operações insalubres são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Entende-se por “limite de tolerância” a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador durante a sua vida laboral. Esses limites estão previstos nos anexos à Norma Regulamentadora nº15 – NR 15.

Oportuno ressaltar, inclusive, que “o trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”.

Segundo as disposições da NR 15, o trabalho exercido em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional incidente sobre o salário-mínimo da região, equivalente a 10% para insalubridade de grau mínimo; 20% para insalubridade de grau médio e 40% para insalubridade de grau máximo.

A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, serão através de perícia que atestarão a existência de insalubridade e o grau, delimitando por área/setor, se for o caso (CLT, art. 195).

Em várias decisões da Justiça do Trabalho determina a obrigatoriedade da perícia médica.

“A determinação somente não é obrigatória nos casos de impossibilidade de sua realização, situação não noticiada nos autos”, explicou. É o que prevê o artigo 195, parágrafo 2º, da CLT e a Orientação Jurisprudencial 278 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) [Recurso de Revista nº 1310-70.2015.5.09.0024, 8ª Turma TST, acórdão DJ-e 05/04/18].

4. Balanço e balancete: o que são e para que servem

Balanço e balancete: esses dois importantes relatórios contábeis costumam gerar dúvidas para os empreendedores, principalmente para aqueles que ainda não contam com suporte especializado no dia a dia da

gestão de seu negócio e precisam conhecer mais detalhadamente os itens a serem levantados.

4.1 O que é balancete?



Fonte: <https://blog.sistemadinaprovidencia.org>

O balancete é um demonstrativo não obrigatório, mas muito relevante para prevenir possíveis erros de crédito e débito na contabilidade de um negócio.

O relatório pode ser fechado de forma mensal, contendo todos os saldos e contas em um período de tempo, sendo de uso interno e estratégico para a empresa.

Por não ter caráter obrigatório, o balancete pode ser impresso, editado e alterado sempre que necessário.

A importância deste relatório é verificar se o método de partidas dobradas está sendo observado pela escrituração da empresa, ou seja, se existe um crédito correspondente para cada débito, tornando o saldo credor igual ao saldo devedor.

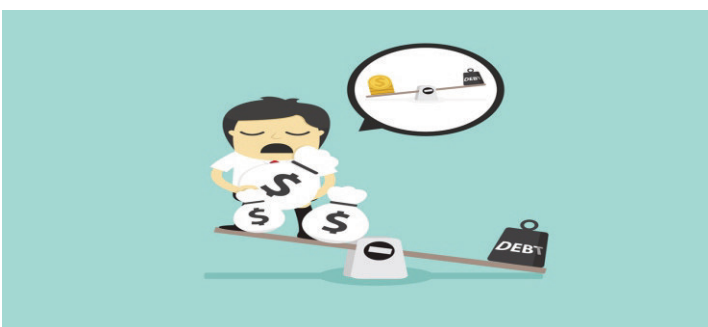
Além disso, o balancete é uma ferramenta relevante para que os gestores possam acompanhar a evolução de receita e despesas.

Também as margens de lucros de seus produtos e o cumprimento de metas financeiras – dados importantes para a tomada de decisão quanto a novas estratégias.

É uma forma de monitorar constantemente se o negócio está no rumo certo!

A partir dos balancetes, são elaborados o Demonstrativo de Resultado de Exercício (DRE) e o Balanço Patrimonial.

4.2 O que é balanço?



Fonte: <https://contabilidadepublica.com>

O Balanço Patrimonial, ao contrário do balancete, é de caráter obrigatório, sendo uma das mais importantes obrigações contábeis de uma empresa e devendo ser elaborado por um profissional especializado.

O balanço é apresentado anualmente, ao término do exercício, e permite apurar de forma quantitativa e qualitativa a situação patrimonial e financeira de uma entidade neste período.

Com o Balanço Patrimonial é possível avaliar o desempenho da empresa ao longo do ano, identificando se houve lucro ou prejuízo no período.

O resultado apurado no balanço é transferido para a destinação prevista, podendo ser dividendos ou lucros a pagar, reservas ou lucros e prejuízos acumulados.

Além disso, o relatório é considerado por instituições financeiras na concessão de crédito, sendo muito importante para os negócios que intenciam solicitar financiamentos que permitam o crescimento.

O Balanço Patrimonial é composto por três elementos:

- **Ativo:** recursos da empresa representados por bens e direitos, como imóveis, maquinário, estoque, patentes, ações, entre outros.

- **Passivo:** são as obrigações financeiras da empresa, tais quais contas a pagar, hipotecas e juros.

- **Patrimônio Líquido:** é o que a empresa efetivamente possui como caixa, sendo a diferença entre ativos e passivos.

Estão dispensados da obrigatoriedade de entrega do Balanço Patrimonial apenas os Microempreendedores Individuais (MEI).

4.3 Minha empresa precisa entregar balanços e balancetes?

Como dissemos anteriormente, o balancete não é obrigatório, mas o balanço patrimonial é. Sua entrega é anual. Apenas quem possui um MEI não possui essa obrigatoriedade.

Além disso, apenas um contador capacitado e registrado no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) pode emitir um Balanço Patrimonial.

RETENÇÕES OBRIGATORIAS:

- A nota fiscal com obrigatoriedade de retenção de tributos, deverá ser imediatamente enviada à contabilidade, após o seu pagamento, para o preparo da respectiva guia de recolhimento.

- A contratante deverá manter em seu poder os originais das guias de recolhimento das contribuições previdenciárias relativas à retenção, encaminhando à contratada suas respectivas cópias.

- Mais esclarecimentos vide instrução normativa RFB 971, de 13/11/2009.

IMPOSTO DE RENDA

Pagamentos efetuados a:

- Pessoas físicas (Autônomos, alugueiros e outros): aplicar tabela de IR
- Empresas de locação de mão-de-obra: 1,00%
- Comissões e corretagens (1,5%), serviços de limpeza e conservação de imóveis: 1,00%
- Empresas civis ou mercantis que prestem serviços de: administração de negócios, advocacia, análise clínica laboratorial, análises técnicas, arquitetura, assessoria e consultoria, assistência social, auditoria, avaliação e perícia, biologia e biomedicina, cálculos em geral, consultoria, contabilidade, desenho técnico, economia, projetos, engenharia, ensino e treinamento, estatística, fisioterapia, fonoaudiologia, geologia, leilão, medicina, (exceto hospitais, ambulatórios, banco de sangue, casa de saúde, casa de recuperação), nutricionismo e dietética, odontologia, organização de feiras, pesquisa, planejamento, programação, prótese, psicologia e psicanálise, química, radiologia e radioterapia, relações públicas, serviço de despachante, terapêutica ocupacional, tradução, urbanismo e veterinária: 1,50%
- Factoring: 1,50%
- Administração de contas a pagar e a receber: 1,50%
- **Observação: dispensada a retenção inferior a R\$ 10,00**

INSS

- Reter sobre contratação de serviços executados mediante Concessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário: 11,00%
- Importante: Empresas optantes pelo Simples não estão sujeitas à retenção, a partir de 05/2009.
- Poderá ser deduzido, no máximo, 50% de material empregado, exceto se houver previsão contratual superior.
- É fundamental que as empresas, ao pactuarem contrato de serviço que seja sujeito à retenção, elaborem contrato demonstrando, claramente, quando existir o fornecimento de equipamentos e/ou materiais que justifiquem a redução da base de retenção é o contrato que será o mais importante elemento de comprovação destes valores. Será o contrato o principal elemento analisado em futura ação fiscal, avaliando-se a existência da retenção e verificando-se a correção dos valores retidos, em comparação com as notas fiscais, faturas e guias de recolhimento.
- O parâmetro para a competência do recolhimento da retenção dos 11% será sempre a data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo.
- A empresa cedente - contratada - tem a obrigação de destacar no corpo do documento o valor da retenção, a título de "retenção para a seguridade social". Mesmo que esta não proceda ao destaque, a obrigação da contratante permanece, ou seja, a retenção deverá ser feita com ou sem destaque.

CSLL - COFINS - PIS

- Pagamento efetuado à empresa que preste serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança e vigilância, transporte de valores e locação de mão de obra; factoring; administração de contas a pagar e a receber; e serviços profissionais, deverão sofrer Retenção sobre o montante a ser pago, no percentual de 4,65%, correspondente ao somatório das alíquotas de 1%, 3% e 0,65% respectivamente.

-Estão desobrigados à retenção e ao recolhimento: pagamento mensal até o limite de R\$ 215,06; e as empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL.

ISS

- São responsáveis pela retenção e recolhimento do imposto (ISS):
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora ou intermediária dos serviços descritos nos subitens 3.05, 7.02, 7.04, 7.05, 7.09, 7.10, 7.12, 7.16, 7.17, 7.19, 11.02, 17.05 e 17.10 da lista do Anexo I do Regulamento do ISS/DF.
- A pessoa jurídica, ainda que imune ou isenta, tomadora de serviços que lhe forem prestados por contribuinte que NÃO comprove ser inscrito no Cadastro Fiscal do DF - CF/DF.
- O tomador ou intermediário de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- Na hipótese de NÃO ser efetuada a retenção do ISS, a pessoa jurídica responsável por fazê-lo, ARCARÁ com o pagamento do imposto devido, multa e acréscimos legais, SALVO se comprovado o recolhimento do seu montante pelo prestador de serviço.
- Para a retenção do imposto a BASE DE CÁLCULO será o preço do serviço aplicando-se a alíquota correspondente, EXCETO quando se tratar de serviço proveniente do EXTERIOR do País ou cuja prestação se tenha iniciado no EXTERIOR do País.
- O imposto retido será recolhido por Documento de Arrecadação - DAR específico.
- Para os serviços descritos nos subitens 7.02 e 7.05 da lista do Anexo I, o imposto retido será de 1% (um por cento) do preço do serviço sem qualquer dedução, impondo-se ao prestador do serviço o ajuste na apuração normal do imposto.
- Os responsáveis pela retenção do ISS deverão entregar ao prestador de serviço a DECLARAÇÃO DE RETENÇÃO DO ISS.
- A retenção aqui prevista NÃO se aplica quando os serviços forem prestados por profissional autônomo e por sociedades uni profissionais, inscritos no CF/DF.
- A lista dos serviços sujeitos à incidência do ISS, bem como suas alíquotas, encontram-se, na íntegra, no sítio da Juridicon na Internet: www.juridicon.com.br - Lista de Serviços ISS
- O modelo da Declaração de Retenção (Anexo IX do Dec.25.508 de 30.12.03) encontra-se hospedado no sítio da secretaria de fazenda na internet: www.fazenda.df.gov.br - Consulta - Legislação - Legislação Tributária - Regulamentos - ISS).

07

Calendário de obrigações fiscais e trabalhistas

Setembro de 2019

02 Remessa de Nf's de entrada, Saída, prestação de serviços, impostos, CAT-52 e XMLs	06 Último dia para pagamento do Salário	06 FGTS	20 SECONCI	20 INSS-GPS /DARF Empresa (após Pagamento anexar cópia no quadro de Aviso)	20 Darf Desoneração	20 Informar à Juridicon as variáveis da folha de novas admissões
20 ICMS, ISS	20 DAS Simples Nacional	25 PIS sobre Faturamento/folha Cod. 6912/8109 / 8301 COFINS Cod. 2172/5856	30 IRPJ Lucro Presumido 3º parcela do 2º trimestre /2019 Cod. 2089	30 Contribuição Social-lucro presumido 3º parcela do 2º trimestre /2019	30 Contribuição Social Estimativa mensal Cod. 2484	30 IRPF sobre ganhos de capital (venda de veículos, imóveis, etc.) Cod.4600
30 Carnê leão rendimento Rec.de pessoa física no mês anterior Cod.0190	30 IRPJ Estimativa mensal Cod. 2362	30 Honorários Juridicon				

Salário Mínimo: R\$ 998,00