

SOMOS O CUIDADO
QUE SUA EMPRESA
MERECE

www.barrosfilhos.com.br

79-2107 5900

OUTUBRO/2025

ENCARTE

ESCALA 24x48

O QUE DIZ A CLT E COMO APLICAR CORRETAMENTE

- O QUE É A ESCALA 24x48?
- A CLT PERMITE A ESCALA 24x48?
- LIMITES LEGAIS DE JORNADA E HORAS EXTRAS
- QUAIS PROFISSIONAIS ATUAM NA ESCALA 24x48?
- CONTROLE DA JORNADA É OBRIGATÓRIO PARA EMPRESAS COM MAIS DE 20 FUNCIONÁRIOS
- RECOMENDAÇÕES PARA ADOPTAR A ESCALA 24x48 COM SEGURANÇA

ATUALIZAÇÃO NA TABELA DE NCM SERÁ OBRIGATÓRIA A PARTIR DE OUTUBRO

- ATUALIZAÇÃO DA TABELA É PARTE DE UM CICLO CONTÍNUO DE MUDANÇAS
- HISTÓRICO RECENTE DE MUDANÇAS NA TABELA DE NCM
- O QUE É NCM E QUAL SUA IMPORTÂNCIA PARA O SETOR CONTÁBIL
- EMPRESAS DEVEM ATUALIZAR SISTEMAS ATÉ SETEMBRO
- NÃO CONFORMIDADE PODE GERAR REJEIÇÃO NA NF-E
- PAPEL DO CONTADOR E DO ANALISTA FISCAL NA ATUALIZAÇÃO DA NCM
- ONDE ENCONTRAR A TABELA ATUALIZADA DA NCM

Destaques do Mês

APOSENTADO POR INVALIDEZ

NOVA EMISSÃO DE NF-E E NFC-E:

IMPACTOS DA LGPD

MUDANÇAS NA CSLL PARA

PODE VOLTAR A TRABALHAR

ENTENDA AS MUDANÇAS COM

NAS INFORMAÇÕES

INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS: O

COM CARTEIRA ASSINADA?

A IMPLEMENTAÇÃO DO IBS, CBS E IS SOCIETÁRIAS E CONTRATUAIS

QUE MUDA A PARTIR DE OUTUBRO?

PESSOAL



APOSENTADO POR INVALIDEZ PODE VOLTAR A TRABALHAR COM CARTEIRA ASSINADA?

Esta é a dúvida de muitos segurados, todavia é necessário fazer uma análise em relação à incapacidade, que é o fato gerador deste benefício.

A aposentadoria por invalidez é um benefício pago ao trabalhador incapacitado de forma permanente para o trabalho, em razão de doença ou acidente.

Apesar de ter o nome aposentadoria, não se trata de uma aposentadoria comum em que é exigida idade mínima e vários anos de contribuição.

Inclusive, a aposentadoria por invalidez é um benefício muito parecido com auxílio-doença, com a diferença que você está incapacitado de forma permanente.

Em razão disso, é preciso comprovar a incapacidade com laudos, exames, atestados, etc, além de passar pela perícia médica do INSS.

Quem pode pedir a aposentadoria por invalidez?

O trabalhador para ter direito de aposentar por invalidez deverá cumprir alguns requisitos como:

- Ter uma carência mínima de 12 meses;
- Estar contribuindo para o INSS no momento em que a doença te incapacita ou estar no período de graça;
- Estar incapaz total e permanente para o trabalho, devidamente comprovada através de um laudo médico pericial. Isto é, você precisa estar incapaz para o trabalho habitual, não podendo se reabilitar para outras profissões.

A carência do INSS é o período mínimo de contribuição exigido para a concessão de benefícios previdenciários ao trabalhador ou seus dependentes.

Em algumas situações não será necessário comprovar carência para ter acesso ao benefício:

- Acidente de qualquer natureza;
- Acidente ou doença do trabalho;
- Quando você for acometido por alguma doença especificada na lista do Ministério da Saúde e do Trabalho e da Previdência como doença grave, irreversível e incapacitante.

Lista atualizada de doenças que isentam carência

- Tuberculose Ativa;
- Hanseníase;
- Transtorno Mental Grave, Com quadro de Alienação Mental;
- Neoplasia Maligna;
- Cegueira;
- Paralisia Irreversível e Incapacitante;
- Cardiopatia Grave;
- Doença de Parkinson;
- Espondilite Anquilosante;
- Nefropatia Grave;
- Doença de Paget (Osteíte Deformante), Em estágio avançado;
- Síndrome da Deficiência Imunológica adquirida (Aids);
- Contaminação por radiação, após perícia médica especializada;
- Hepatopatia Grave;
- Esclerose Múltipla;
- Acidente Vascular Encefálico Agudo;
- Abdome Agudo Cirúrgico.

Pode haver retorno ao trabalho?

A pessoa que estiver aposentada por invalidez não poderá voltar a trabalhar com carteira assinada. Já que o cidadão alegou estar incapacitado de forma permanente para o trabalho.

No entanto, o segurado que estiver aposentado por invalidez que retornar às suas atividades laborais habituais, deixará de receber o benefício do INSS, ou seja, a aposentadoria será cancelada.

O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno, artigo 46 da Lei 8.213/91.

Caso o aposentado queira retornar voluntariamente à atividade profissional, ele deverá enviar um comunicado ao INSS e seu benefício é imediatamente cancelado.

Qualquer retorno à atividade remunerada, sem a devida comunicação e reavaliação pelo INSS, pode resultar na perda do benefício e na necessidade de devolução de valores.

COMO FUNCIONA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA?

A compensação de jornada é um instrumento legal que permite à empresa e ao trabalhador ajustarem a distribuição da carga horária, sem que haja pagamento de horas extras, desde que sejam respeitadas as condições previstas na legislação trabalhista. Trata-se de uma prática comum, mas que exige atenção técnica para garantir sua validade e segurança jurídica.

O que é compensação de jornada?

A compensação ocorre quando o empregado trabalha além da jornada habitual em determinados dias, com o objetivo de folgar ou reduzir o expediente em outros. O exemplo mais comum é o acordo para não trabalhar aos sábados, mediante extensão da jornada de segunda a sexta.

Diferente do banco de horas, onde o controle é mais amplo e pode haver compensações a longo prazo, a compensação tradicional de jornada está sujeita a regras específicas e limites definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tipos de acordo:

A legislação permite dois formatos principais de compensação:

Acordo individual: Pode ser feito diretamente entre empresa e empregado, desde que seja por escrito. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) permitiu que esse tipo de acordo fosse firmado de forma mais simples, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês.

Acordo coletivo ou convenção coletiva: Necessário quando a compensação ultrapassar o período mensal. Esse modelo exige a participação do sindicato da categoria e deve estar previsto em norma coletiva. Permite mais flexibilidade, mas exige formalização e respeito ao que estiver pactuado entre as partes.

Limites legais e controle

Independentemente do tipo de acordo, é imprescindível que a jornada diária não ultrapasse o limite de 10 horas, sendo 8 horas normais e até 2 horas para compensação. Caso esse limite seja desrespeitado, as horas excedentes devem ser pagas como horas extras, com os adicionais legais.

Além disso, é fundamental manter um controle de ponto confiável. As empresas devem registrar corretamente os horários de entrada, saída e intervalos, a fim de comprovar a regularidade das jornadas em caso de fiscalização ou reclamação trabalhista.

Cuidados na implementação

Para que a compensação de jornada não se torne um passivo trabalhista, é necessário observar:

- Formalização clara e antecipada do acordo;
- Observância dos limites legais de jornada;
- Controle efetivo das horas trabalhadas;
- Acompanhamento de convenções coletivas da categoria;

Respeito aos direitos dos trabalhadores, como intervalo intrajornada e descanso semanal.

Um erro comum das empresas é implementar compensações informais, sem registro em acordo individual ou norma coletiva, o que pode levar à descaracterização da prática e consequente exigência de pagamento de horas extras com encargos retroativos.

Conclusão

A compensação de jornada é um recurso valioso na gestão do tempo de trabalho, proporcionando flexibilidade para empresas e colaboradores. No entanto, deve ser utilizada com cautela e respaldo técnico, sempre respeitando os critérios legais e mantendo a documentação adequada.

Ao adotar esse modelo de jornada, as empresas reduzem custos com horas extras, otimizam o desempenho da equipe e ainda oferecem maior previsibilidade de folgas aos trabalhadores. Porém, é essencial garantir que a prática esteja de acordo com a legislação vigente para evitar riscos trabalhistas e manter a regularidade junto aos órgãos fiscalizadores.

FISCAL



NOVA EMISSÃO DE NF-E E NFC-E: ENTENDA AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO IBS, CBS E IS

A partir de 1º de outubro de 2025, entra em produção a atualização do leiaute da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) e da Nota Fiscal ao Consumidor Eletrônica (NFC-e), conforme estabelecido pela Nota Técnica 2025.002. Essa mudança faz parte da implementação da Reforma Tributária do Consumo, que tem como objetivo unificar tributos e simplificar a tributação no Brasil.

Contexto da Alteração

A Reforma Tributária do Consumo prevê a substituição de diversos tributos atuais por três novos impostos:

IBS (Imposto sobre Bens e Serviços), que irá gradualmente substituir o ICMS (estadual) e o ISS (municipal);

CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços), que substituirá as contribuições federais PIS e Cofins;

IS (Imposto Seletivo), incidente sobre bens e serviços prejudiciais à saúde e ao meio ambiente, com caráter extrafiscal.

Para viabilizar essa transição, foi necessário adequar os documentos fiscais eletrônicos, criando campos específicos para recepção, identificação e controle desses novos tributos.

Ajustes no novo Leiaute da NF-e e da NFC-e incluirá:

Campos para discriminação dos novos tributos (IBS, CBS e IS);

Adequações na estrutura XML, permitindo que os novos impostos coexistam com os atuais durante o período de transição;

Inclusão de informações adicionais que assegurem o correto repasse e apuração dos tributos, seguindo as regras definidas no âmbito nacional.

Essas mudanças visam garantir padronização e transparência no processo de emissão das notas fiscais, além de facilitar a fiscalização e o controle por parte das administrações tributárias.

Impactos para as Empresas

A atualização do leiaute trará implicações diretas para todos os contribuintes que emitem NF-e ou NFC-e, exigindo:

Atualização imediata dos sistemas de emissão de notas para suportar o novo leiaute;

Revisão das parametrizações fiscais, assegurando que a escrituração dos documentos esteja alinhada com as novas exigências;

Integração com sistemas de gestão e contabilidade, garantindo que os novos tributos sejam corretamente identificados e tratados nos processos internos.

Prazos e Obrigações

O início da obrigatoriedade está definido para 1º de outubro de 2025. A não adequação aos novos padrões poderá gerar rejeição de documentos fiscais pelo ambiente autorizador, ocasionando impactos no faturamento e possíveis penalidades.

Importância da Preparação Antecipada

A mudança no leiaute das notas fiscais não é apenas um ajuste técnico, mas um passo fundamental para a consolidação do novo modelo tributário brasileiro. Empresas que se prepararem antecipadamente, realizando a atualização de sistemas e capacitação das equipes fiscais e contábeis, terão maior segurança no cumprimento das obrigações e menor risco de inconsistências ou autuações.

Essa é uma fase estratégica da Reforma Tributária, que demandará atenção contínua dos contribuintes e seus profissionais de contabilidade.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



IMPACTOS DA LGPD NAS INFORMAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTRATUAIS

Desde a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, empresas de todos os portes passaram a ter que lidar com um novo desafio: a proteção dos dados pessoais.

Mas será que a LGPD também impacta os documentos societários e contratuais de uma empresa? A resposta é sim e é fundamental entender como e por quê.

O que diz a LGPD?

A LGPD tem como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, regulando como dados pessoais (qualquer informação que identifique ou possa identificar uma pessoa natural) devem ser coletados, tratados, armazenados e compartilhados.

Isso inclui dados como:

- Nome completo;
- CPF;
- RG;
- Endereço;
- E-mail pessoal;
- Dados financeiros, entre outros.

Nas rotinas do Departamento Societário, dados pessoais estão presentes em diversos documentos, como:

- Contratos sociais e alterações contratuais;
- Atas de assembleia ou reunião de sócios;
- Fichas cadastrais de sócios e administradores;
- Procurações e documentos de identificação;
- Registro de quotas ou ações;
- Documentos enviados à Junta Comercial, Receita Federal, Cartórios e órgãos públicos.

Principais impactos da LGPD nas informações societárias

1. Coleta e tratamento de dados com base legal:

Os dados pessoais só podem ser coletados e tratados se houver base legal, como obrigação legal, consentimento ou legítimo interesse.

2. Armazenamento seguro de documentos:

É preciso garantir confidencialidade, integridade e segurança das informações, mesmo nos arquivos físicos.

3. Compartilhamento com terceiros: Compartilhar dados com contadores, escritórios jurídicos, plataformas digitais ou órgãos públicos exige cautela e, em alguns casos, contratos específicos com cláusulas de proteção de dados.

4. Atualização de modelos contratuais: Cláusulas de proteção de dados passaram a ser incluídas em contratos sociais, distratos, atas e acordos de sócios, especialmente em empresas que tratam grandes volumes de dados.

5. Cuidado com a publicidade de atos: Embora atos societários sejam, por regra, públicos (ex: publicações em Juntas Comerciais), a empresa deve evitar exposição desnecessária de dados sensíveis e informações pessoais que não sejam exigidas legalmente.

O que as empresas devem fazer?

- Revisar modelos de documentos societários, incluindo cláusulas sobre LGPD;
- Controlar quem tem acesso aos dados de sócios e administradores;
- Adequar práticas de guarda e descarte de documentos com dados pessoais;
- Estabelecer política interna de proteção de dados nos processos do societário;
- Incluir o departamento societário no comitê de proteção de dados, quando houver.

A LGPD veio para ficar. Adequar os documentos e práticas societárias à legislação não é apenas uma obrigação legal, mas uma forma de proteger a empresa contra riscos jurídicos, sanções e perda de reputação. Um pequeno cuidado hoje pode evitar um grande problema amanhã.

ESCALA 24x48: O QUE DIZ A CLT E COMO APLICAR CORRETAMENTE

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trata diretamente desse modelo, mas há respaldo jurídico para sua adoção, desde que observadas certas condições, principalmente a existência de acordo ou convenção coletiva que autorize a jornada diferenciada.

O QUE É A ESCALA 24x48?

Na prática, o modelo 24x48 estabelece que a cada 24 horas de trabalho, o colaborador terá 48 horas de descanso. Trata-se de uma escala que permite ao empregador manter a operação ininterrupta de atividades essenciais, como serviços de emergência, segurança ou atendimento hospitalar.

Contudo, o regime impõe exigências físicas e mentais significativas, o que o torna inviável para grande parte das ocupações regulares.

A CLT PERMITE A ESCALA 24x48?

A CLT não proíbe expressamente a adoção da escala 24x48, mas também não a regulamenta diretamente. Por isso, sua aplicação depende de respaldo em convenções ou acordos coletivos de trabalho, conforme permite o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal:

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Assim, a jornada que ultrapasse os limites previstos, como ocorre no modelo 24x48, só é válida se houver instrumento coletivo prevendo essa exceção.

LIMITES LEGAIS DE JORNADA E HORAS EXTRAS

De acordo com o art. 59 da CLT, o limite máximo legal de jornada é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com possibilidade de até 2 horas extras por dia:

“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

No caso da escala 24x48, o trabalhador atua 24 horas seguidas, o que extrapola o limite legal e caracteriza, em parte, o período como hora extra. Em média, quem adota esse regime trabalha 48 horas semanais, ou seja, 4 horas além do limite legal, que devem ser computadas e pagas como horas extraordinárias.

Conforme o §1º do mesmo artigo, essas horas extras devem ser remuneradas com acréscimo mínimo de 50% sobre a hora normal.

QUAIS PROFISSIONAIS ATUAM NA ESCALA 24x48?

A escala 24x48 é comum em profissões que exigem cobertura ininterrupta de serviço, geralmente relacionadas à segurança, atendimento emergencial ou operação de infraestrutura crítica. Entre os profissionais que atuam sob esse regime estão:

- Bombeiros civis e militares;
- Policiais militares e civis;
- Profissionais de saúde (plantonistas, socorristas);
- Vigilantes e seguranças patrimoniais;
- Cobradores de pedágio;
- Trabalhadores de serviços essenciais.

Essas atividades, por demandarem disponibilidade contínua, justificam o modelo, desde que acompanhado de

pausas regulares durante a jornada e períodos adequados de descanso entre os turnos.

Escala 24x48 é legal, mas pode gerar controvérsias.

Apesar de autorizada por instrumentos coletivos, a escala 24x48 ainda é alvo de controvérsias judiciais, especialmente quando não há controle eficaz da jornada ou quando a empresa deixa de compensar corretamente as horas excedentes.

CONTROLE DA JORNADA É OBRIGATÓRIO PARA EMPRESAS COM MAIS DE 20 FUNCIONÁRIOS

Segundo o art. 74 da CLT, estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores devem manter registro de ponto dos horários de entrada e saída dos colaboradores:

“Será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico [...] permitida a pré-assinalação do período de repouso.”

Na prática, a escala 24x48 dificulta o controle convencional, sobretudo quando a empresa ainda utiliza métodos manuais ou sistemas pouco flexíveis. Por isso, recomenda-se o uso de soluções digitais de ponto eletrônico, que permitem monitoramento remoto e integrado da jornada, inclusive com alertas de extrapolação.

RECOMENDAÇÕES PARA ADOTAR A ESCALA 24x48 COM SEGURANÇA

Se sua empresa atua em setores que demandam o uso da escala 24x48, é fundamental adotar práticas preventivas e documentar todas as etapas, para garantir segurança jurídica:

- Verifique se há acordo ou convenção coletiva vigente que autorize o uso da escala;
- Calcule e pague corretamente as horas extras excedentes às 44 horas semanais;
- Implemente controle eletrônico de ponto eficiente, com histórico de marcações e relatórios gerenciais;
- Mantenha documentação comprobatória da jornada, como recibos, escalas assinadas e contratos de trabalho;
- Respeite os intervalos legais para descanso e refeição, mesmo durante plantões de 24 horas.

A escala 24x48 é uma alternativa legítima de jornada de trabalho, utilizada em segmentos essenciais da economia. No entanto, seu uso exige atenção redobrada à legislação trabalhista, especialmente quanto aos limites de jornada, pagamento de horas extras e acordos coletivos. O não cumprimento dessas regras pode gerar ações judiciais, multas e condenações por jornada abusiva.

Empresas que adotam a escala 24x48 devem reforçar a governança trabalhista, revisar seus acordos coletivos e investir em tecnologias para controle de ponto e gestão de jornada. Já os profissionais de RH e contabilidade devem estar atentos aos reflexos desse modelo sobre folha de pagamento, adicional noturno, banco de horas e encargos.

A escala 24x48 é um modelo de jornada adotado por categorias profissionais específicas, em que o trabalhador exerce suas atividades por 24 horas consecutivas e, em seguida, usufrui de 48 horas de descanso. Embora amplamente utilizada em setores como segurança e saúde, a aplicação desse regime requer ajustes legais e cuidados com o controle de jornada, para evitar autuações e riscos trabalhistas.

ATUALIZAÇÃO NA TABELA DE NCM SERÁ OBRIGATÓRIA A PARTIR DE OUTUBRO

Empresas de todo o país devem se preparar para a nova atualização da Tabela de Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM), que entra em vigor a partir de 1º de outubro de 2025. A mudança foi divulgada por meio do Informe Técnico 2024.001 v2.20, publicado pelo Sistema da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e).

As alterações foram aprovadas pela Resolução Gecex nº 771, de 25 de julho de 2025, e incluem a criação de três novos códigos NCM, que passam a ser obrigatórios para classificação fiscal de produtos em operações comerciais sujeitas à emissão de nota fiscal eletrônica.

Três novos códigos NCM entram em vigor em 1º de outubro.

A nova versão da tabela estabelece a inclusão dos seguintes códigos de NCM:

- 23099070 – Resíduos e desperdícios de origem vegetal para alimentação animal
- 76129020 – Outras obras de alumínio, não especificadas anteriormente
- 90189097 – Instrumentos e aparelhos para uso médico ou cirúrgico, não classificados em outros códigos

Esses códigos devem ser utilizados obrigatoriamente a partir de 1º de outubro de 2025 na emissão de notas fiscais. O não enquadramento correto pode gerar rejeições no sistema autorizador da NF-e, prejudicando a operação fiscal das empresas.

ATUALIZAÇÃO DA TABELA É PARTE DE UM CICLO CONTÍNUO DE MUDANÇAS

A atualização de códigos NCM é uma prática rotineira conduzida pela Secretaria de Comércio Exterior (Secex) por meio do Comitê Executivo de Gestão da Câmara de Comércio Exterior (Gecex). Essas alterações visam ajustar a nomenclatura fiscal à realidade do comércio internacional e da legislação aduaneira.

O novo Informe Técnico integra a versão 2.20 da série de atualizações que vêm ocorrendo desde fevereiro de 2024, quando a versão 1.00 da tabela passou a vigorar.

HISTÓRICO RECENTE DE MUDANÇAS NA TABELA DE NCM

As atualizações anteriores da tabela NCM também trouxeram alterações relevantes:

- Versão 2.00 (outubro de 2024): extinguiu 12 códigos e incluiu 14 novos códigos, com destaque para produtos químicos e artigos de ferro.
- Versão 2.10 (janeiro de 2025): extinguiu o código 07129010 e criou o código 07129020.
- Versões 1.00 e 1.01 (abril a agosto de 2024): realizaram ajustes relacionados a produtos alimentícios, químicos e eletroeletrônicos, com base nas Resoluções Gecex nº 561 e 563.

Empresas que não atualizaram seus sistemas desde o início dessas mudanças podem enfrentar inconsistências fiscais.

O QUE É NCM E QUAL SUA IMPORTÂNCIA PARA O SETOR CONTÁBIL

A Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM) é um código de oito dígitos utilizado para classificar mercadorias de forma padronizada no comércio exterior e na tributação interna. É obrigatória na emissão de Nota Fiscal Eletrônica

(NF-e), Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica (NFC-e), entre outros documentos fiscais eletrônicos.

A correta classificação NCM afeta diretamente:

- A tributação federal, estadual e municipal (ICMS, IPI, PIS, Cofins etc.);
- A aplicação de benefícios fiscais e regimes especiais;
- A identificação de alíquotas e exigências acessórias;
- A liberação aduaneira em operações de importação e exportação.

Por isso, erros de NCM podem resultar em autuações, pagamento indevido de tributos, perda de incentivos fiscais e entraves logísticos.

EMPRESAS DEVEM ATUALIZAR SISTEMAS ATÉ SETEMBRO

Com a data de produção marcada para 1º de outubro de 2025, a data de homologação dos novos códigos está prevista para 1º de setembro de 2025. A recomendação é que empresas atualizem seus sistemas até essa data para realizarem testes e validarem a conformidade com as novas exigências.

Além disso, é essencial verificar com o fornecedor do software fiscal se a versão da tabela será aplicada automaticamente ou se a atualização será manual.

NÃO CONFORMIDADE PODE GERAR REJEIÇÃO NA NF-E

O uso de códigos NCM extintos ou incorretos pode provocar rejeições na autorização da NF-e, impedindo a emissão do documento fiscal e, consequentemente, a conclusão da operação de venda ou transporte.

A rejeição mais comum nesse cenário é a Rejeição 778, Código NCM inexistente, o que obriga a correção do código e novo envio da nota fiscal.

Empresas que operam em segmentos impactados pelas mudanças, como o setor de alimentos, químico, metalúrgico e hospitalar, devem reforçar os controles e revisar os códigos aplicados em seus cadastros de produtos.

PAPEL DO CONTADOR E DO ANALISTA FISCAL NA ATUALIZAÇÃO DA NCM

O profissional contábil, especialmente nas áreas de tributação, compliance e escrituração fiscal, desempenha um papel central nesse processo. Entre suas atribuições estão:

- Verificar e aplicar corretamente os novos códigos NCM;
- Acompanhar publicações de Notas Técnicas, Informes e Resoluções da Secex e do Gecex;
- Atualizar cadastros internos e orientar departamentos de compras e vendas;
- Testar a emissão de notas fiscais com os códigos atualizados.

Além disso, contadores devem atuar preventivamente junto às empresas para evitar penalidades e garantir conformidade com a legislação fiscal.

ONDE ENCONTRAR A TABELA ATUALIZADA DA NCM

A Tabela de NCM atualizada pode ser consultada no Portal Nacional da Nota Fiscal Eletrônica, na seção "Documentos" > "Diversos".

CONTÁBIL



MUDANÇAS NA CSLL PARA INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS: O QUE MUDA A PARTIR DE OUTUBRO?

A partir de 1º de outubro de 2025, entra em vigor a Medida Provisória nº 1.303/2025, trazendo mudanças significativas na forma de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) para empresas do setor financeiro.

O que é a CSLL e quem paga?

A CSLL é um tributo federal incidente sobre o lucro líquido das empresas, sendo destinada ao financiamento da seguridade social. Até então, a alíquota geral era de 9% para a maioria das empresas, com exceção de instituições financeiras que já possuíam percentuais maiores.

O que muda em outubro?

Com a nova regra, empresas do setor financeiro terão alíquotas progressivas, que variam entre 15% e 20%, dependendo da atividade exercida:

Bancos e instituições financeiras: alíquota passa para 20%;

Seguradoras e resseguradoras: alíquota passa para 18%;

Cooperativas de crédito e administradoras de cartões: alíquota passa para 15%;

Demais empresas continuam com a alíquota de 9%, sem alterações.

Por que essa mudança é importante?

O aumento da CSLL para instituições financeiras pode impactar diretamente o custo dos serviços bancários, taxas de juros e produtos oferecidos ao consumidor. Embora a medida não afete empresas de outros setores, é importante acompanhar esses reflexos no mercado financeiro, pois eles podem influenciar operações de crédito, seguros e investimentos.

Impactos esperados para clientes e empresas

Instituições financeiras: aumento na carga tributária, exigindo revisão de estratégias para manter a competitividade;

Clientes: possibilidade de repasse dos custos em tarifas e juros;

Mercado: tendência de ajustes contratuais em serviços financeiros, seguros e cartões de crédito.

Essa mudança reforça a necessidade de planejamento financeiro e acompanhamento próximo com seu contador para avaliar possíveis reflexos nos seus contratos e operações financeiras.

Conclusão

A nova estrutura da CSLL reforça o movimento do governo em aprofundar a tributação sobre setores com maior lucratividade, sem ampliar de forma generalizada a carga sobre todas as empresas. Para quem atua no setor financeiro, trata-se de uma mudança significativa que exigirá adequação imediata. Já para clientes e empresas de outros segmentos, o ponto de atenção está nos efeitos secundários no custo de serviços financeiros.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	%	DEDUZIR
Até R\$ 2.428,80	Isento	Isento	Até R\$ 1.518,00	7,5%	-
De R\$ 2.428,81 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 182,16	De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%	22,77
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 394,16	De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%	106,59
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 675,49	De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14%	190,40
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 908,73	(Teto máximo R\$951,62)		
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59			
Dedução simplificada:	-	R\$ 607,20			

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 2.138,76	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 2.138,77, até R\$ 3.564,96	O que exceder a R\$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.711,01
Acima	R\$ 3.564,97	O valor da parcela será de R\$ 2.424,11 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 1.518,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES						
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	31	
Feriados	12 - Nossa Senhora Aparecida					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/10	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/10	IPI - Competência 09/2025 - 2402.20.00
14/10	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 08/2025
15/10	ESOCIAL - Competência 09/2025 EFD REINF - Competência 09/2025 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 09/2025
20/10	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (INSS) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 08/2025 IRRF (Empregados) SIMPLES NACIONAL
24/10	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/10	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 09/2025 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 09/2025
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: BARROS FILHOS CONTABILIDADE. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 4575

BARROS FILHOS
CONTABILIDADE

