siga-nos

OLIVEIRA
ASSESSORIA E CONSULTORIA CONTÁBIL

LinknaBio

87 99924-1496 joao.contador
oliveiraacontabil@bol.com.br www.oliveiraassessoriacontab.com.br
Av. Adjar Da Silva Case, 800, Anexo Coworking, Indianópolis, 55024-740, Caruaru/PE

NOVEMBRO 2024



LIDERANÇA INCLUSIVA
Como inspirar e transformar times

Nos ambientes corporativos, a liderança inclusiva se destaca como um dos elementos essenciais para formar equipes inovadoras, resilientes e altamente produtivas.

Mais do que uma tendência, a inclusão se revela como uma necessidade estratégica para qualquer empresa que almeja se destacar em um mercado global cada vez mais diversificado.

A liderança inclusiva, além de reconhecer a diversidade, se dedica a criar um ambiente onde todas as pessoas sintam-se ouvidas, valorizadas e integradas nas decisões organizacionais.

O QUE É LIDERANÇA INCLUSIVA?

Refere-se à capacidade das lideranças em promover um ambiente de trabalho no qual todos os indivíduos, independentemente de suas origens, identidades e perspectivas, sintam-se respeitados, aceitos e capazes de contribuir plenamente.

Esta soft skill, além de olhar para a diversidade de gênero, raça, etnia, deficiências e orientação sexual, também inclui a inclusão de diferentes habilidades, experiências e pensamentos.

SÃO CARACTERÍSTICAS DE UMA BOA LIDERANÇA INCLUSIVA:

- Respeito às diferentes habilidades e necessidades do seu time;
- Incentivo ao compartilhamento de ideias e diferentes pontos de vista;
- Potencializar o desenvolvimento das especialidades e especificidades de cada membro da equipe;
- Liderar pelo exemplo: incentivar a inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho.

IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A diversidade pode representar um desafio para as lideranças e organizações, uma vez que é preciso promover um ambiente de bem-estar, respeito e equidade. Por isso, é essencial compreender a importância da diversidade e da inclusão não somente do ponto de vista do impacto social, mas também da sua importância nos negócios.

BENEFÍCIOS DA LIDERANÇA INCLUSIVA

Adotar uma abordagem inclusiva na liderança não é apenas uma boa prática, mas uma estratégia essencial para qualquer empresa que deseja prosperar no cenário atual. Além de ser uma tendência de mercado, outros benefícios de adotar uma liderança inclusiva são:

FOMENTO À INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE

Equipes lideradas de forma inclusiva são mais propensas a inovar e encontrar soluções criativas para os desafios, devido à variedade de perspectivas e ideias compartilhadas livremente. Em um ambiente onde todos se sentem encorajados a compartilhar suas ideias, é mais provável que surjam soluções inovadoras para os desafios enfrentados pela organização.

ENGAJAMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Funcionários que se sentem valorizados e incluídos têm maior probabilidade de se engajarem em seu trabalho e permanecer na empresa, reduzindo os custos associados à rotatividade.

Este estilo de liderança promove a diversidade, contribuindo para que cada pessoa tenha oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento. Práticas inclusivas fortalecem a lealdade à empresa, reduzindo a rotatividade e atraindo profissionais talentosos que buscam um ambiente de trabalho justo e acolhedor!

MELHORIA DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Uma cultura de liderança inclusiva promove um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, resultando em um desempenho organizacional aprimorado e melhores resultados financeiros.

continua pág. 02

P. 02
PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EMPRESARIAL: TUDO QUE VOCÊ PRECISA SABER

P. 03
DESAFIOS E SOLUÇÕES PARA A GESTÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL

P. 03
PEQUENAS EMPRESAS PODEM SER SUSTENTÁVEIS? DICAS PARA IMPLEMENTAR AS DIRETRIZES DO ESG

P. 04
13º SALÁRIO: DIREITOS, CALENDÁRIOS DE PAGAMENTO E COMO CONSULTAR

Líderes que valorizam a diversidade e promovem a inclusão criam equipes mais inovadoras e colaborativas. Assim, a inclusão não só fortalece a cultura organizacional, mas também impulsiona o sucesso e a competitividade da empresa no mercado.

FORTALECIMENTO DA REPUTAÇÃO DA MARCA

Empresas que demonstram um compromisso genuíno com a diversidade e a inclusão atraem clientes, parceiros e talentos de alto nível, reforçando sua reputação como marcas empregadoras.

Esta abordagem reforça a imagem da empresa como ética e responsável, diferenciando-a positivamente no mercado. Além disto, colaboradores que se sentem valorizados e respeitados se tornam embaixadores naturais da marca, promovendo-a de maneira autêntica.

DICAS PARA CULTIVAR UMA LIDERANÇA INCLUSIVA

1. PROMOVA A EMPATIA

Cultive a empatia ao se colocar no lugar dos outros, demonstrando compreensão e consideração pelos sentimentos e experiências de cada membro da equipe.

Aproveite para apreciar e valorizar as diferenças individuais, reconhecendo que cada pessoa traz um conjunto único de habilidades e experiências para a equipe.

2. PROPORCIONE UMA COMUNICAÇÃO ABERTA E TRANSPARENTE

Estabeleça uma cultura de comunicação aberta, onde todos se sintam à vontade para expressar suas opiniões e contribuir com suas ideias sem medo de críticas ou retaliações. Dedique tempo para ouvir atentamente os membros da equipe, sem interrupções, valorizando suas perspectivas e experiências.

3. INSPIRE

Inspire e motive sua equipe, reconhecendo e valorizando suas contribuições particulares! Incentive o crescimento e o desenvolvimento pessoal e profissional de cada membro, adaptando-se às necessidades variadas dos membros da equipe e promovendo um ambiente de trabalho acessível e acolhedor.

4. INVISTA EM INICIATIVAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E EDUCAÇÃO

Promova a conscientização sobre questões de diversidade e inclusão por meio de treinamentos, workshops e programas educacionais que ajudem a construir uma cultura mais inclusiva na organização e aumentando a conscientização sobre D&I.

A liderança inclusiva é crucial para o desenvolvimento de ambientes de trabalho diversos, justos e acolhedores. Ao adotar práticas que eliminem vieses inconscientes e promovam a equidade, lideranças inclusivas não apenas fortalecem suas equipes, como também impulsionam a inovação e a criatividade dentro das organizações.

A transparência, a empatia e o respeito são elementos fundamentais para construir uma cultura organizacional onde todos se sintam valorizados e representados.

Investir em liderança inclusiva é um passo decisivo para alcançar um futuro mais equitativo e próspero!

PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EMPRESARIAL: TUDO QUE VOCÊ PRECISA SABER

O planejamento sucessório empresarial é uma estratégia fundamental para garantir a continuidade de uma empresa após o falecimento de um dos sócios ou proprietários. Esse processo envolve a definição de regras claras para a sucessão, protegendo o patrimônio da empresa e evitando conflitos entre os herdeiros. Para empresários que desejam assegurar a longevidade de seus negócios e a harmonia familiar, o planejamento sucessório empresarial é uma ferramenta indispensável.

O QUE É O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EMPRESARIAL?

O planejamento sucessório empresarial é o conjunto de ações e medidas jurídicas e administrativas que visam organizar a transferência do controle e da gestão de uma empresa para os sucessores, sejam eles familiares ou não, de forma estruturada e eficiente. Esse planejamento busca evitar disputas entre herdeiros, garantir a continuidade das operações da empresa e preservar o valor do negócio.

IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EMPRESARIAL

A sucessão empresarial pode ser um momento delicado para qualquer negócio, especialmente para empresas familiares, onde questões emocionais e patrimoniais podem se misturar. A falta de um planejamento sucessório claro pode resultar em:

- **CONFLITOS FAMILIARES:** A ausência de regras bem definidas pode gerar disputas entre os herdeiros, afetando negativamente a gestão e a continuidade do negócio.
- **PERDA DE VALOR DA EMPRESA:** Sem um sucessor preparado, a empresa pode enfrentar dificuldades operacionais, perder mercado e ver seu valor diminuído.
- **DIFICULDADES NA GESTÃO:** Herdeiros que não estão alinhados ou preparados para assumir a empresa podem tomar decisões que prejudicam a saúde financeira e estratégica do negócio.

PASSOS PARA O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EMPRESARIAL



Realizar um planejamento sucessório empresarial eficaz envolve uma série de etapas que devem ser cuidadosamente executadas.

CONFIRA OS PRINCIPAIS PASSOS:

1. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO ATUAL

O primeiro passo é realizar um diagnóstico completo da empresa, avaliando sua estrutura societária, a saúde financeira, os ativos e passivos, e o perfil dos herdeiros e potenciais sucessores. Esse diagnóstico permite entender o cenário atual e identificar os desafios e oportunidades do processo sucessório.

2. DEFINIÇÃO DE REGRAS CLARAS

É fundamental estabelecer regras claras sobre como a sucessão ocorrerá. Isso inclui definir quem serão os sucessores, como será feita a transição de poder e quais serão as responsabilidades de cada um. Essas regras podem ser formalizadas em um acordo de sócios ou em cláusulas específicas no contrato social da empresa.

3. PREPARAÇÃO DOS SUCESSORES

A preparação dos sucessores é um dos pilares do planejamento sucessório empresarial. Isso pode envolver treinamentos, acompanhamento de gestores experientes e a introdução gradual dos herdeiros nas decisões estratégicas da empresa. O objetivo é garantir que os sucessores estejam preparados para assumir a gestão de forma competente.

4. UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS JURÍDICOS

Existem diversos instrumentos jurídicos que podem ser utilizados no planejamento sucessório empresarial, como:

- **HOLDING FAMILIAR:** Estrutura societária que centraliza a administração dos bens e facilita a sucessão empresarial, com vantagens tributárias.
- **DOAÇÃO COM RESERVA DE USUFRUTO:** Permite a transferência antecipada das cotas sociais, garantindo a continuidade da gestão pelo doador enquanto ele estiver vivo.
- **PACTO ANTENUPCIAL E TESTAMENTO:** Instrumentos que ajudam a proteger o patrimônio empresarial e garantir a divisão justa entre os herdeiros.

5. REVISÃO PERIÓDICA DO PLANEJAMENTO

O planejamento sucessório deve ser revisado regularmente para se adequar a mudanças nas leis, na estrutura da empresa ou nas circunstâncias pessoais dos sócios. Essa revisão garante que o planejamento continue eficaz e alinhado com os objetivos da empresa e da família.

POR QUE VOCÊ DEVE SABER SOBRE SUCESSÃO EMPRESARIAL

O planejamento sucessório empresarial é uma etapa crucial para garantir a perenidade de um negócio e a harmonia entre os herdeiros. Com um plano bem estruturado, é possível evitar conflitos, proteger o patrimônio da empresa e assegurar que o legado do fundador seja mantido.

Consultar advogados e consultores especializados é essencial para criar um planejamento sucessório eficaz, que atenda às necessidades da empresa e de seus sucessores.

DESAFIOS E SOLUÇÕES PARA A GESTÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL

No cenário empresarial atual, marcado por constantes desafios e mudanças rápidas, a sustentabilidade financeira tornou-se uma questão central para garantir não apenas a sobrevivência, mas também a prosperidade das organizações. Esse desafio é ainda mais evidente em empresas de diversos setores, que enfrentam a necessidade de equilibrar eficiência operacional com lucratividade sustentável.

O EQUILÍBRIO ENTRE EFICIÊNCIA OPERACIONAL E LUCRATIVIDADE É ESSENCIAL PARA A GESTÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL.

É essencial que os gestores explorem maneiras de enfrentar esses obstáculos, assegurando uma administração financeira sólida e resiliente. Muitas empresas possuem líderes que se destacam tecnicamente em suas áreas, mas que encontram dificuldades na gestão financeira. Esse é um ponto crítico para o sucesso organizacional.

Uma das soluções mais eficazes para garantir a sustentabilidade financeira é a criação de uma reserva robusta. Essa reserva serve como um colchão para enfrentar imprevistos, garantindo que a empresa possa continuar operando em momentos de crise ou volatilidade. A reserva deve ser suficientemente dimensionada para cobrir despesas inesperadas, mantendo a saúde financeira da organização em períodos de incerteza.

Um ponto fundamental para alcançar a lucratividade é a gestão eficiente dos custos. Ao contrário do conceito tradicional de "custos fixos", é mais apropriado pensar em "custos recorrentes", que variam de acordo com as condições de mercado, como despesas com energia, folha de pagamento e outros itens essenciais. A gestão financeira deve ser adaptável, ajustando as estratégias conforme as flutuações das despesas, para evitar surpresas desagradáveis e assegurar a lucratividade.

EDUCAÇÃO FINANCEIRA COMO SOLUÇÃO

A educação financeira é uma ferramenta poderosa, não apenas dentro das empresas, mas também para os seus colaboradores e clientes. Programas de educação financeira podem melhorar a gestão dos recursos internos e, no caso de empresas que atuam diretamente com o público, reduzir índices de inadimplência. Esses programas ajudam tanto colaboradores quanto clientes a entenderem melhor como gerenciar suas finanças, criando um ambiente mais estável e saudável para o negócio.

Outro aspecto crucial para uma boa gestão financeira empresarial é a separação clara entre as finanças pessoais dos sócios ou gestores e as finanças da empresa. Misturar esses recursos pode causar confusões administrativas e, eventualmente, prejudicar a saúde financeira do negócio. Manter essa separação permite uma administração mais eficiente e transparente, contribuindo para uma melhor tomada de decisão.

Por fim, é importante destacar que a inovação desempenha um papel vital na sustentabilidade financeira das empresas. Além de manter o foco em práticas eficientes de gestão financeira, as empresas devem buscar constantemente novas formas de engajar seus clientes, otimizar processos e melhorar a retenção.

A criação de programas inovadores e o envolvimento da comunidade empresarial em torno da marca podem fortalecer as relações e garantir um ambiente mais colaborativo e sustentável.

Com planejamento estratégico, inovação e uma sólida gestão financeira, as empresas estão melhor preparadas para enfrentar as adversidades do mercado e transformar desafios em oportunidades, alcançando uma sustentabilidade financeira de longo prazo.

PEQUENAS EMPRESAS PODEM SER SUSTENTÁVEIS? 15 DICAS PARA IMPLEMENTAR AS DIRETRIZES DO ESG

A pauta ESG tem dominado as discussões no mundo corporativo nas últimas duas décadas. Pesquisas apontam que 9 a cada 10 CEOs planejam aumentar os investimentos em ações sustentáveis, sociais e de governança em suas empresas.

Ainda que seja comum associar a implementação do ESG a grandes corporações, pequenos negócios também podem construir um futuro sustentável. A pesquisa O Engajamento dos Pequenos Negócios Brasileiros às Práticas ESG, idealizada pelo Sebrae, mostra que 91% das pequenas empresas consideram "importante" ou "muito importante" incluir aspectos do tema em sua gestão.

O CONHECIMENTO ESPECIALIZADO SOBRE A ÁREA AINDA É UM DOS MAIORES DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO ESG

O MESMO DOCUMENTO TAMBÉM REVELA UM PARADOXO:

- dessas micro e pequenas empresas, 86% dizem ter "pouco" ou "nenhum conhecimento" sobre a sigla ESG;
- quase 70% dos entrevistados afirmam já terem implementado políticas de sustentabilidade em seus negócios.

Diante deste cenário, é preciso dar um passo atrás para entender o que é o ESG para evoluir nesse tema.

RECAPITULANDO OS TRÊS PILARES DO ESG

ESG (Environmental, Social and Governance - Ambiental, Social e Governança, em português) é um conjunto de boas práticas que valida se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada. Entenda o que engloba cada pilar da sigla.

AMBIENTAL: diz respeito aos impactos da empresa no meio ambiente e como reduzir ou compensar qualquer prejuízo;

SOCIAL: iniciativas em causas sociais, de desenvolvimento humano, inclusivas e que contribuem com a comunidade em que a empresa está inserida;

GOVERNANÇA: está relacionada à transparência, prestação de contas e a uma gestão eficiente e efetiva.

POR QUE ADERIR AO ESG?

É importante ter em mente que a sustentabilidade no conceito de ESG vai além dos aspectos ambientais, refere-se também à uma reorganização estratégica na política interna da empresa e à implantação dos melhores processos de administração a fim de conquistar investimentos, crédito, credibilidade e mais espaço no mercado.

Além disso, segundo o Panorama ESG no Brasil 2023, realizado pela Amcham Brasil, os seguintes benefícios também são identificados pelas empresas que praticam ações de ESG:

- o fortalecimento da reputação no mercado (61%), impacto positivo em questões socioambientais (57%);
- redução dos riscos ambientais, sociais e de governança (40%).

Aderir ao ESG é investir em crescimento para as empresas em um mercado que está cada vez mais atento a fatores relacionados com os três pilares do conceito. Mas afinal, por onde começar? Separamos algumas dicas práticas.

15 IDEIAS DE COMO APLICAR OS TRÊS PILARES DO ESG

O conhecimento especializado sobre a área ainda é um dos maiores desafios para a implementação do ESG em grande parte das empresas brasileiras. Diante deste cenário, o primeiro passo para mudar essa realidade é investir na capacitação dos colaboradores.

No documento elaborado pela pela Amcham Brasil, 62% dos participantes incentivam a formação e capacitação dos funcionários na área, sendo que 48% acreditam que este é um fator crítico de sucesso.

Em paralelo às ações de aprendizagem, algumas atitudes podem marcar o início de uma nova era sustentável. Veja o que é possível implementar em pequenas e médias empresas.

E (ENVIRONMENTAL - AMBIENTAL)

- Substituir a energia elétrica por fontes de energias renováveis;
- Reduzir ou zerar emissões de gases de efeito estufa;



- Melhorar o gerenciamento de resíduos, incluindo lixeiras para coleta seletiva para garantir o descarte correto dos resíduos;
- Incentivar a economia de recursos naturais como água e luz;
- Promover a conscientização sobre a compra responsável, escolhendo fornecedores e produtos que sigam práticas sustentáveis.

S (SOCIAL)

- Elaborar políticas de inclusão e diversidade;
- Atuar em conformidade com a legislação;
- Promover o bem-estar no ambiente de trabalho entre todos os níveis hierárquicos;
- Contribuir para projetos sociais desenvolvidos pela comunidade local;
- Auxiliar no desenvolvimento e capacitação dos colaboradores.

G (GOVERNANCE - GOVERNANÇA)

- Definir uma estrutura organizacional clara, especificando papéis e responsabilidades;
- Desenvolver e implementar um código de ética que oriente o comportamento dos funcionários;
- Promover a transparência sobre a saúde financeira do negócio;
- Identificar e avaliar os riscos operacionais, financeiros e de conformidade;
- Desenvolver políticas e procedimentos internos que abordem questões-chave, como recursos humanos, bem-estar e avaliação de desempenho.

13º SALÁRIO: DIREITOS, CALENDÁRIOS DE PAGAMENTO E COMO CONSULTAR

O 13º salário é um benefício crucial para trabalhadores e beneficiários do INSS, oferecendo um reforço financeiro ao final do ano.

QUEM TEM DIREITO AO 13º SALÁRIO?

É devido a trabalhadores com carteira assinada, aposentados e pensionistas do INSS. Veja quem tem direito:

• **TRABALHADORES CLT:** todos os empregados com carteira assinada têm direito ao 13º salário, calculado com base no tempo de serviço durante o ano.

• **APOSENTADOS E PENSIONISTAS:** beneficiários do INSS recebem o 13º ao valor do benefício.

• **TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E ESTAGIÁRIOS:** em alguns casos, trabalhadores temporários podem ter direito ao 13º, conforme estipulado em contrato.

TODOS OS EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA TÊM DIREITO AO 13º SALÁRIO

CALENDÁRIOS DE PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento segue calendários específicos para diferentes categorias:

• **EMPREGADOS CLT:** o 13º é pago em duas parcelas. A primeira parcela deve ser paga entre 1º de fevereiro e 30 de novembro, enquanto a segunda parcela deve ser quitada até 20 de dezembro.

• **APOSENTADOS E PENSIONISTAS:** o INSS realiza o pagamento do 13º em duas parcelas também. A primeira parcela é paga entre agosto e setembro, e a segunda parcela entre novembro e dezembro.

COMO CONSULTAR O VALOR DO 13º SALÁRIO

Para consultar o valor do 13º salário, siga estas orientações:

• **TRABALHADORES CLT:** o valor pode ser consultado diretamente com o empregador ou no contracheque, onde será especificado o montante devido.

• **BENEFICIÁRIOS DO INSS:** a consulta pode ser feita através do site do INSS, acessando a área de benefícios e acompanhando os extratos disponíveis.

COMO CALCULAR O 13º SALÁRIO

Calcular o 13º salário envolve algumas etapas simples:

• **CALCULE O SALÁRIO BASE:** determine o valor do salário mensal. Para trabalhadores CLT, este é o valor bruto mensal.

• **DETERMINE O NÚMERO DE MESES TRABALHADOS:** conte os meses completos trabalhados durante o ano. O 13º é proporcional aos meses de serviço.

• **CALCULE O VALOR PROPORCIONAL:** divida o salário base por 12 (meses do ano) e multiplique pelo número de meses trabalhados.



• **EXEMPLO DE CÁLCULO:** se um trabalhador com um salário mensal de R$ 3.000,00 trabalhou durante 10 meses no ano, o cálculo será:

• **CÁLCULO:** (R$ 3.000,00 / 12) * 10 = R$ 2.500,00.

Este valor representa o valor proporcional do 13º a ser recebido.

O 13º salário é um direito fundamental para trabalhadores e beneficiários, proporcionando um suporte financeiro adicional no final do ano.

Conhecer os direitos, os calendários de pagamento e como consultar o valor é essencial para planejar o orçamento e garantir que todos os benefícios sejam corretamente recebidos.

Conte com o seu contador!

TABELAS E OBRIGAÇÕES — NOVEMBRO / 2024

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	10/2024
08/11	IPI - 2402.20.00	10/2024
14/11	SPED (EFD-Contribuições)	09/2024
18/11	EFD REINF	10/2024
18/11	ESOCIAL	10/2024
18/11	DCTFWEB	10/2024
18/11	GPS (Facultativos, etc...)	10/2024
19/11	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	10/2024
19/11	DAE - MEI	10/2024
19/11	FGTS (Pagamento via PIX)	10/2024
19/11	IRRF (Empregados)	10/2024
19/11	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	10/2024
19/11	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	10/2024
19/11	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	10/2024
19/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	10/2024
21/11	SIMPLES NACIONAL	10/2024
25/11	DCTF	09/2024
25/11	IPI (Mensal)	10/2024
25/11	PIS	10/2024
25/11	COFINS	10/2024
29/11	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	10/2024
29/11	IR (Carne Leão)	10/2024
29 a 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 | 20 - Dia da Consciência Negra

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.041,40 até R$ 3.402,65	O que exceder a R$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.633,10
Acima R$ 3.402,65	O valor da parcela será de R$ 2.313,74 invariavelmente.

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.259,20	Isento	Isento
De 2.259,21 até 2.826,65	7,5%	R$ 169,44
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 381,44
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 662,77
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 896,00
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 564,80		

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
VALORES R$	ALÍQUOTA
Até 1.412,00	7,5%
De 1.412,01 até 2.666,68	9%
De 2.666,69 até 4.000,03	12%
De 4.000,04 até 7.786,02	14%
Valor limite de contribuição R$ 908,85	

PUBLICAÇÃO MENSAL: OLIVEIRA ASSESSORIA CONTÁBIL
CRC-PE 022683/O-2. Tiragem: 005 exemplares - Cod. 000570

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: HandTalk | Fonte 02: exame.com | Fonte 03: cloudcoaching.com.br Fonte 04: exame.com | Fonte 05: Blog do Serasa | **Edição: 059**

OLIVEIRA
ASSESSORIA E CONSULTORIA CONTÁBIL