FINEMP

Contate-nos

11 5026-6712
contato@finemp.com.br
www.finemp.com.br
finempempreendedores

Cel Octavio Azeredo, 60, Casa 1 - Vila Mazzei - São Paulo /SP - 02.311-110

AGOSTO 2024

Sugestões de MELHORIAS NO TRABALHO 12 dicas para aplicar

Você sabia que colaboradores felizes podem ser até 12% mais produtivos do que os profissionais que se sentem infelizes no ambiente de trabalho?

Esse dado reforça a importância de criar uma cultura organizacional que preza pela valorização, harmonia e motivação. Com um espaço de trabalho positivo é possível não apenas aumentar a satisfação e a produtividade dos colaboradores, mas também diminuir a rotatividade e atrair talentos de alta qualidade.

Pensando nisso, reunimos algumas sugestões de melhorias no trabalho que vão contribuir para o desenvolvimento de um ambiente saudável e bem sucedido. Continue a leitura para conferir!

Contar com uma equipe produtiva é o desejo de qualquer organização, mas o que muitas empresas deixam passar é a importância do ambiente de trabalho na motivação e, consequentemente, no desempenho desses colaboradores.

Além da produtividade, profissionais felizes são menos propensos a cometer erros em suas tarefas diárias. Tudo isso reflete diretamente no crescimento sustentável da empresa e dos profissionais que nela atuam.

A seguir, você confere alguns pontos de melhorias no trabalho, fundamentais para levar o seu negócio a outro nível.

1. INVISTA EM MELHORIAS NA ESTRUTURA FÍSICA DO LOCAL

Para construir e fortalecer a cultura organizacional da sua empresa, as melhorias devem começar pela estrutura física do local.

Se você pretende criar um espaço agradável, respeitoso e plural, precisa oferecer condições adequadas para isso.

CONTAR COM UMA EQUIPE PRODUTIVA É O DESEJO DE QUALQUER ORGANIZAÇÃO, E PROFISSIONAIS FELIZES SÃO MENOS PROPENSOS A COMETER ERROS EM SUAS TAREFAS DIÁRIAS.

Isso significa garantir a acessibilidade na empresa e disponibilizar os equipamentos necessários para que todos os profissionais consigam realizar suas tarefas.

Lembre-se de que as pessoas passam a maior parte do dia no trabalho, por isso é importante contar com um espaço confortável.

2. OFEREÇA BENEFÍCIOS ATRATIVOS

Benefícios adicionais são um grande diferencial na atração e retenção de talentos. Além do salário, outras sugestões de melhorias no trabalho neste quesito são:

- Programas de bem-estar, como academia e psicólogo;
- Flexibilidade no horário de trabalho;
- Planos de saúde e odontológico;
- Possibilidade de home office;
- Dia de folga no aniversário;
- Vale-alimentação;
- Vale-transporte.

São diversas opções, mas o importante é ouvir a sua equipe e entender qual benefício realmente é significativo para os profissionais.

3. DESENVOLVA UM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

De acordo com uma pesquisa realizada pela Robert Half, o salário é considerado o fator mais importante para a felicidade no trabalho.

Em contrapartida, a falta de um plano de carreira foi apontada como principal motivo para a infelicidade no atual trabalho por 47,74% dos participantes que afirmaram não estarem felizes em seu emprego.

Desenvolver um plano de cargos e salários bem estruturado é essencial para garantir que os funcionários entendam as oportunidades de crescimento dentro da empresa.

Isso oferece perspectivas de desenvolvimento profissional e possibilita que os colaboradores saibam exatamente o que precisam fazer para avançar em suas carreiras.

Como consequência, é possível não apenas aumentar a motivação dos profissionais, mas também ter um impacto positivo na retenção de talentos dentro da empresa.

4. IMPLEMENTE A CULTURA DO FEEDBACK

Criar uma cultura de feedback regular e construtivo ajuda a melhorar a comunicação e a performance dos colaboradores na empresa, estimulando o desenvolvimento pessoal e profissional.

Essa prática ajuda os colaboradores a entenderem seus pontos fortes e áreas de melhoria, o que contribui para o **continua pág. 02**

P. 02
COMO GARANTIR CONFORMIDADE FISCAL E EVITAR MULTAS TRIBUTÁRIAS

P. 03
DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS NO SIMPLES NACIONAL: GUIA COM DÍVIDAS

P. 03
A RETIRADA DO PRÓ-LABORE É OBRIGATÓRIA?

P. 04
QUAL A MELHOR SOLUÇÃO, ADMINISTRAR AS FINANÇAS PELO CAIXA OU POR CAPITAL DE GIRO?

estabelecimento de um ambiente de crescimento contínuo.

Para implementar essa cultura na empresa, as lideranças devem se mostrar abertas ao diálogo e promover uma comunicação respeitosa.

5. INVISTA NA COMUNICAÇÃO INTERNA

Falando em comunicação, uma das principais sugestões de melhorias no trabalho é justamente trabalhar a comunicação interna. Ela é essencial para manter todos alinhados, evitar mal entendidos e garantir que as informações corretas cheguem onde devem chegar.

Para isso, incentive um ambiente em que os colaboradores se sintam à vontade para compartilhar suas ideias e preocupações, fortaleça a cultura de feedbacks e utilize a tecnologia a seu favor.

Aposte em ferramentas de comunicação digital para simplificar a comunicação e melhorar a troca de informações entre diferentes departamentos.

6. OFEREÇA TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

Apoiar a educação e o crescimento dos colaboradores não só beneficia a empresa, mas também aumenta a satisfação e o compromisso dos funcionários, por isso aposte na capacitação da sua equipe.

Workshops, palestras, mentorias e programas de desenvolvimento de liderança podem trabalhar diferentes temas e trazer ideias criativas para melhorar o ambiente de trabalho, além de garantir um espaço de crescimento contínuo.

7. RECONHEÇA O BOM DESEMPENHO

Reconhecer e valorizar o trabalho dos colaboradores é fundamental para manter a motivação e o engajamento da equipe, e ele pode vir de várias formas.

Programas de incentivo, prêmios por desempenho, eventos para celebrar conquistas e até mesmo um simples agradecimento podem fazer uma grande diferença no moral da equipe.

O importante é encontrar caminhos para garantir que os colaboradores sintam que seu trabalho é valorizado e que suas contribuições são essenciais para o sucesso da empresa.

8. PRIORIZE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA EQUIPE

Ambientes de trabalho que apoiam a saúde física e mental tendem a ter profissionais mais felizes, motivados e menos propensos ao absenteísmo em suas equipes.

Por isso, busque maneiras de priorizar os cuidados com a saúde dos colaboradores. Entre as sugestões de melhorias no trabalho para contribuir com o bem-estar do colaborador, vale destacar:

Programas de benefícios flexíveis para atividades físicas, como yoga e academia;

Horários flexíveis para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;

Workshops sobre saúde mental, inteligência emocional e gestão de estresse;

Programas de benefícios para acompanhamento nutricional;

Campanhas de incentivo a alimentação saudável;

Suporte psicológico com sessões de terapia.

9. INCENTIVE A DIVERSIDADE

Diversidade e inclusão no local de trabalho são essenciais para criar um ambiente dinâmico e inovador, por isso crie políticas internas para incentivar uma equipe plural e promover a equidade na empresa.

Comece pelas políticas de contratação, implemente programas para incentivar a diversidade etária, de gênero e a pluralidade cultural, além de oferecer treinamentos e palestras para promover a integração de diferentes culturas e perspectivas.

Dessa forma, você fortalece os valores da empresa e cria um ambiente mais respeitoso e inclusivo.

10. SAIBA GERENCIAR CONFLITOS

É natural que um ambiente de trabalho diverso apresente diferentes opiniões e pontos de vista, o que pode gerar conflitos. Saber gerenciar esses conflitos é fundamental para manter a harmonia.

Além de estabelecer um canal aberto de comunicação, a dica é desenvolver habilidades de mediação e resolução de conflitos entre os líderes e gestores para garantir que todos sejam ouvidos e a situação seja resolvida da melhor maneira possível.

Outro ponto importante é promover uma cultura de respeito e compreensão, incentivando o diálogo e a cooperação

11. DEFINA METAS MENSURÁVEIS

Para colocar em prática as sugestões de melhorias no trabalho, é importante ter metas mensuráveis bem definidas.

Assegure-se de que todos entendam os objetivos da empresa e como o trabalho de cada um contribui para alcançá-los. Além disso, acompanhe regularmente o progresso e celebre as conquistas para manter a equipe sempre motivada.

Uma dica é usar a metodologia SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound ou Específica, Mensurável, Atingível, Relevante, Temporal) para definir metas eficazes.

12. APLIQUE ESTRATÉGIAS DE ENDOMARKETING

O endomarketing, ou marketing interno, é um grande aliado para fortalecer a cultura organizacional e aumentar o engajamento da equipe.

Essa estratégia reúne ações internas voltadas para a melhoria do ambiente de trabalho. Ela envolve a promoção de valores, missões e objetivos da empresa entre os próprios colaboradores.

Para colocar o endomarketing em prática, você pode utilizar os canais de comunicação interna para compartilhar notícias, conquistas e informações relevantes, por exemplo.

Você também pode promover eventos internos, como palestras, workshops e confraternizações, para integrar a equipe e reforçar o sentimento de pertencimento.

CONCLUSÃO

Os colaboradores são a base para o sucesso de qualquer empresa e estabelecer um ambiente de trabalho agradável é o primeiro passo para garantir uma equipe eficiente.

Isso porque o espaço influencia diretamente na satisfação e no bem-estar dos profissionais, o que reflete também no desempenho e no crescimento da organização.

Ao implementar as sugestões de melhorias no trabalho compartilhadas neste conteúdo, sua empresa pode criar um ambiente de trabalho mais saudável, harmonioso e produtivo.

COMO GARANTIR CONFORMIDADE FISCAL E EVITAR MULTAS TRIBUTÁRIAS

Recentemente, a Receita Federal do Brasil divulgou seu Relatório Anual de Fiscalização, destacando a importância da conformidade tributária para os contribuintes.

SAIBA COMO PROTEGER SUA EMPRESA DE RISCOS FISCAIS COM ESTRATÉGIAS EFICAZES E CONFORMIDADE TRIBUTÁRIA.

A fim de evitar possíveis sonegações fiscais, as autoridades intensificam a fiscalização, atentas aos equívocos comuns, como incorreta apuração de tributos, ausência de notas fiscais corretas e falta de documentação contábil adequada.

Assim, veja a seguir algumas formas de manter sua conformidade e evitar multas tributárias.

CAPACITAÇÃO DA EQUIPE

Diante da complexidade do sistema tributário, a capacitação da equipe é crucial. Workshops e treinamentos garantem o conhecimento técnico necessário para interpretar e aplicar corretamente as leis tributárias, evitando equívocos e penalidades fiscais.

CONTROLE DE PRAZOS E DOCUMENTAÇÃO

O cumprimento das obrigações acessórias dentro dos prazos estabelecidos é essencial. Uma agenda tributária organizada evita atrasos e multas. Além disso, a correta gestão documental, especialmente das notas fiscais, facilita a auditoria e a apuração correta dos tributos.

AUDITORIAS INDEPENDENTES E ASSESSORIAS PERMANENTES

Auditorias independentes e assessorias permanentes são estratégias complementares para garantir a conformidade fiscal.

A revisão periódica dos procedimentos contábeis e fiscais ajuda a identificar e corrigir erros antes de serem detectados em uma fiscalização. Essas medidas também auxiliam na revisão das obrigações acessórias, evitando inconsistências que podem resultar em autuações e multas.

UTILIZAÇÃO DE SOFTWARES ESPECIALIZADOS

A automação por meio de softwares

fiscais e contábeis minimiza erros e agiliza processos. Essas ferramentas são capazes de identificar códigos fiscais corretos, cruzar informações entre documentos e facilitar a apuração dos impostos devidos. Com a parametrização adequada, os riscos de pagamentos indevidos ou incompletos são reduzidos significativamente.

A adoção dessas estratégias combinadas fortalece a conformidade fiscal das empresas, reduzindo a possibilidade de aplicação de multas tributárias e garantindo uma gestão tributária eficiente e segura.

DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS NO SIMPLES NACIONAL: GUIA COM DÍVIDAS

Quando se trata de administrar uma pequena empresa no Simples Nacional, existem vários detalhes que precisam ser considerados para garantir a conformidade e a eficiência operacional.

Um aspecto crítico é a distribuição de lucros, especialmente em situações onde a empresa enfrenta dívidas.

OS PRINCÍPIOS DA DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS NO SIMPLES NACIONAL

O Simples Nacional simplifica o pagamento de impostos para as micro e pequenas empresas, mas não altera as normas relacionadas à distribuição de lucros entre os sócios.

UM ASPECTO CRÍTICO É A DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS, ESPECIALMENTE EM SITUAÇÕES ONDE A EMPRESA ENFRENTA DÍVIDAS.

De maneira geral, os lucros podem ser distribuídos após todos os impostos e encargos serem devidamente quitados.

Contudo, a presença de dívidas pode complicar este processo.

É LEGAL DISTRIBUIR LUCROS COM DÍVIDAS?

Sim, é legal distribuir lucros mesmo quando a empresa possui dívidas.

No entanto, é importante que tais dívidas não sejam relativas a impostos.

A distribuição de lucros deve ocorrer apenas quando os impostos do Simples Nacional estiverem regularizados.

Dívidas comerciais ou bancárias não impedem a distribuição, embora seja prudente avaliar a situação financeira da empresa cuidadosamente.

PASSO A PASSO PARA DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS COM DÍVIDAS

- **ANÁLISE FINANCEIRA:** Rever as finanças da empresa para assegurar que todos os impostos estão pagos.
- **CONSULTORIA LEGAL:** Verificar com um advogado empresarial ou contador as implicações legais de distribuir lucros nessas condições.
- **AVALIAÇÃO DAS DÍVIDAS:** Entender a natureza das dívidas para tomar uma decisão informada.
- **DECISÃO DOS SÓCIOS:** Os sócios devem concordar com a distribuição sob as circunstâncias atuais.
- **DOCUMENTAÇÃO:** Registrar a distribuição de lucros conformemente para evitar problemas futuros com fiscalizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A distribuição de lucros é uma ferramenta vital para motivar e recompensar os sócios pelo investimento e risco associados à gestão de uma empresa.

No ambiente do Simples Nacional,

mesmo que haja dívidas, essa prática ainda pode ser realizada, desde que seja feita de forma consciente e planejada.

Garantir que todos os impostos estão pagos e que a empresa mantém uma saúde financeira é essencial antes de proceder com a distribuição.

O ACONSELHAMENTO POR ESPECIALISTAS É INDISPENSÁVEL

Por fim, a orientação de um profissional qualificado, como um contador, não só ajuda a manter a conformidade com as leis fiscais, mas também assegura que a distribuição de lucros seja feita de forma que não prejudique a estabilidade financeira da empresa.

Portanto, antes de decidir sobre a distribuição de lucros, consulte um especialista para obter aconselhamento personalizado e adequado à sua situação específica.

A RETIRADA DO PRÓ-LABORE É OBRIGATÓRIA?

Nos últimos anos, são muitos os debates acerca da retirada do pró-labore. Com isso, muitas pessoas expõem as suas dúvidas na internet a respeito da obrigatoriedade.

Se você é uma dessas que não sabe se é obrigado a fazer a retirada ou é opcional, está no lugar certo. Entenda de que se trata e acompanhe um pouco mais sobre o assunto e suas regras perante a lei.

ENTENDA DE QUE SE TRATA E ACOMPANHE UM POUCO MAIS SOBRE O ASSUNTO E SUAS REGRAS PERANTE A LEI.

A Receita Federal do Brasil, através da Solução de Consulta 120 - publicada em 19/8/16, da Coordenação-Geral de Tributação (COSIT), publicada no Diário Oficial da União, formalizou o entendimento que é vedado a remuneração exclusivamente por distribuição de lucros para os sócios que prestam serviços à sociedade, sendo obrigatória a definição de um pró-labore e a respectiva segregação contábil, entre lucros e pró-labores.

Portanto, para o Fisco, a discriminação do pró-labore é obrigatória, de forma que não se confunda com o valor recebido pelos sócios referente ao recebimento da participação nos lucros.

SE EU NÃO TIRAR O PRÓ-LABORE?

Caso, o sócio trabalhe e faça retirada somente de dividendos, em eventual fiscalização por parte da Receita, a empresa pode ser multada por Sonegação fiscal.

Isso porque, sobre o dividendo não recai tributação e sobre o pró-labore SIM. Então, a Receita vai entender que a empresa está remunerando seus sócios em forma de dividendos para não pagar os tributos incidentes sobre o valor, o que configura SONEGAÇÃO FISCAL. Desta forma, a retirada de pró-labore deve ser feita periodicamente.

Além do mais, outro ponto importante, é que, com a retirada do pró-labore, o empresário cumpri com as suas contribuições ao INSS sendo assegurado em caso de morte, acidente, doenças entre outros.

QUEM NÃO É OBRIGADO A RETIRAR?

Existem exceções daqueles que não são obrigados a retirar o pró-labore, isso ocorre com aqueles sócios que não trabalham na empresa. Por exemplo o sócio que entra unicamente com participação de investimento no capital social da empresa. Não pretende exercer qualquer atividade na empresa

Como consequência, esse sócio que não exerce atividades internamente, tem direito somente a participação nos lucros da empresa. A exemplo de investimento em fundos imobiliários, CDBs. LCI ou qualquer outro. O investidor que compra ações da Petrobras não precisa trabalhar na Petrobras para receber os dividendos por exemplo.

A IMPORTÂNCIA DE FAZER A RETIRADA

Saber quem deve por obrigação fazer ou não a retirada da pró-labore é de grande importância para gerir as finanças da empresa.

Além disso, uma administração inadequada desses valores pode interferir nos lucros da empresa.

Um exemplo dessa situação é a retirada do salário de um sócio que não possui cargos ou trabalha no dia a dia da empresa.

No fim das contas, os valores não batem devido à retirada da pró-labore que não devia ocorrer.

QUANDO É OBRIGATÓRIA A RETIRADA DO PRÓ-LABORE?

Conforme Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, art. 12 a retirada do pró-labore é obrigatória a todo sócio cotista, administrador ou titular de empresa individual.

Para receber pró-labore não basta estar no quadro societário. Tem que trabalhar na empresa.

Em resumo demonstra que a retirada é somente obrigatória com exceções em alguns casos, pois isso é importante para examinar a obrigatoriedade de acordo com a participação.

QUAL A MELHOR SOLUÇÃO, ADMINISTRAR AS FINANÇAS PELO CAIXA OU POR CAPITAL DE GIRO?

Administrar uma empresa pelo caixa e pelo capital de giro envolve diferentes abordagens e focos na gestão financeira. Vamos detalhar as diferenças entre esses dois métodos:

ADMINISTRAÇÃO PELO CAIXAFOCO

· **FLUXO DE CAIXA:** a administração pelo caixa concentra-se no controle e monitoramento do fluxo de caixa, ou seja, o dinheiro que entra e sai da empresa. Liquidez Imediata: A principal preocupação é garantir que a empresa tenha liquidez suficiente para cumprir suas obrigações de curto prazo, como pagamento de fornecedores, salários e outras despesas operacionais.

· **VISÃO DE CURTO PRAZO:** proporciona uma visão clara e imediata da situação financeira da empresa, permitindo a tomada de decisões rápidas para evitar problemas de liquidez. Controle de Pagamentos e Recebimentos: Facilita a gestão diária das entradas e saídas de dinheiro, ajudando a evitar atrasos nos pagamentos e problemas com inadimplência. Desvantagens:

· **FALTA DE PLANEJAMENTO DE LONGO PRAZO:** pode levar a uma visão excessivamente focada no curto prazo, negligenciando o planejamento estratégico e investimentos de longo prazo. Reatividade: A administração pelo caixa tende a ser mais reativa do que proativa, respondendo a problemas à medida que surgem, em vez de antecipá-los.

ADMINISTRAÇÃO PELO CAPITAL DE GIROFOCO

· **GESTÃO DE ATIVOS E PASSIVOS CIRCULANTES:** o capital de giro é a diferença entre os ativos circulantes (como estoques, contas a receber) e os passivos circulantes (como contas a pagar, empréstimos de curto prazo). A administração pelo capital de giro visa otimizar essa diferença para manter a operação da empresa.

· **EFICIÊNCIA OPERACIONAL:** O objetivo é garantir que a empresa tenha recursos suficientes para financiar suas operações e crescer de forma sustentável. Vantagens:

· **PLANEJAMENTO E SUSTENTABILIDADE:** proporciona uma visão mais equilibrada entre o curto e o longo prazo, ajudando a empresa a planejar suas necessidades de financiamento e investimentos.

· **OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS:** Foca na eficiência da utilização dos recursos disponíveis, reduzindo custos financeiros e melhorando a rentabilidade. Desvantagens:

· **COMPLEXIDADE:** exige um entendimento mais aprofundado dos diversos componentes do capital de giro e sua inter-relação, tornando a gestão mais complexa.

· **RISCOS DE SUPERAVALIAÇÃO:** Se não for bem gerido, pode levar a uma superavaliação de ativos, como estoques e contas

a receber, que podem não se converter em liquidez.

CONCLUSÃO

· **ADMINISTRAÇÃO PELO CAIXA:** Adequada para garantir a liquidez imediata e resolver problemas financeiros a curto prazo. Mais simples e direta, mas pode negligenciar o planejamento estratégico.

· **ADMINISTRAÇÃO PELO CAPITAL DE GIRO:** Focada na eficiência operacional e sustentabilidade a longo prazo. Mais complexa, mas proporciona uma visão equilibrada entre curto e longo prazo, permitindo um planejamento mais robusto.

Ambas as abordagens são importantes e complementares. Uma empresa saudável deve ter um bom controle de caixa para assegurar liquidez imediata, enquanto também gerencia eficientemente seu capital de giro para sustentar o crescimento e a estabilidade a longo prazo.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — AGOSTO / 2024

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
06/08	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	07/2024
09/08	IPI - 2402.20.00	07/2024
14/08	SPED (EFD-Contribuições)	06/2024
15/08	EFD REINF	07/2024
15/08	ESOCIAL	07/2024
15/08	DCTFWEB	07/2024
15/08	GPS (Facultativos, etc...)	07/2024
20/08	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	07/2024
20/08	DAE - MEI	07/2024
20/08	FGTS (Pagamento via PIX)	07/2024
20/08	IRRF (Empregados)	07/2024
20/08	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	07/2024
20/08	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	07/2024
20/08	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	07/2024
20/08	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	07/2024
20/08	SIMPLES NACIONAL	07/2024
21/08	DCTF	06/2024
23/08	IPI (Mensal)	07/2024
23/08	PIS	07/2024
23/08	COFINS	07/2024
30/08	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	07/2024
30/08	IR (Carne Leão)	07/2024
	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	31

Feriados:

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: FINEMP CONTABILIDADE
CRC 2SP 045536. Tiragem: 5 exemplares - Cod. 000998

FINEMP

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: Totvs | Fonte 02: contabeis.com. I | Fonte 03: oantagonista.com.br | Fonte 04: jusbrasil.com.br | Fonte 05: contabeis.com | **Edição: 056**