LinknaBio

Informativo Empresarial

CONTABILIDADE

F E R A

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

Agora somos parceiros de um super ERP para melhorar o desempenho dos nossos clientes!

ContaAzul

Vamos Implantar?

Consulte condições!!!

11 3641-8064
11 93710-3946
feraconsultoria@terra.com.br
www.feracontabilidade.com.br
@fera.contabil
@feracontabil



O 13º Salário está chegando, você sabe como ele funciona?

Já estamos em novembro, isso te lembra alguma coisa? Isso mesmo, o 13° salário, um benefício muito esperado por todo trabalhador.

Porém, mesmo tendo sido implantado em 1962, existe muita gente que ainda tem suas dúvidas sobre esse benefício, principalmente aqueles que irão recebê-lo pela primeira vez.

Mas fique tranquilo, pois vamos te falar tudo sobre a famosa "gratificação de Natal".

SAIBA O QUE É E QUEM PODE RECEBER O 13° SALÁRIO

O QUE É 13° SALÁRIO E QUEM PODE RECEBER?

O 13° salário foi instituído em 1962 e está previsto no art. 7º da Constituição Federal, esse benefício muitas vezes é chamado de "gratificação de Natal".

Esse benefício é devido a todos os trabalhadores que atuam sob um contrato de trabalho regido pela CLT.

Ou seja, trabalhadores urbanos, rurais, domésticos, avulsos e até mesmo aposentados e pensionistas do INSS têm direito ao décimo terceiro.

Mas antes é preciso se atentar a alguns pontos importantes, como:

• É preciso ter no mínimo 15 dias trabalhados no mês.

• Empregados demitidos por justa causa não possuem direito ao 13º salário (caso a rescisão tenha ocorrido antes do pagamento da parcela).

• Empregados afastados que começaram a receber o auxílio-doença tem seu contrato de trabalho suspenso, sendo assim, deverá ser pago o 13º salário proporcional ao tempo que trabalhou durante o ano e o restante deverá ser pago pelo INSS.

• Já os afastados por acidente de trabalho também têm direito ao 13º salário proporcional ao tempo que trabalhou durante o ano e o restante deverá ser pago pelo INSS, caso o empregado se encontre afastado por acidente de trabalho durante todo o ano, o responsável pelo pagamento do 13º salário integral é o próprio INSS.

• O estagiário não tem direito ao recebimento do 13º salário. Porém, algumas empresas, por livre e espontânea vontade decidem bonificar seus estagiários também.

QUANDO O 13° SALÁRIO É PAGO?

A Lei 4.749 de 12/08/1965 estipula que o pagamento ocorra em duas parcelas:

• Primeira parcela: deve ser paga entre 1º de fevereiro e 30 de novembro, podendo também ser adiantada na saída de férias do trabalhador.

• Segunda parcela: deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Vale lembrar que existem casos em que, com uma negociação com a entidade sindical, por meio da Convenção Coletiva, é possível que haja prazos diferenciados para o pagamento do 13° salário.

A empresa que não efetuar o pagamento do 13º salário dentro do prazo, fica sujeita a multa administrativa e o empregador poderá recorrer na Delegacia do Trabalho alegando o fato.

QUAL O VALOR DO 13° SALÁRIO?

Segundo a Lei n° 4.090/62, o cálculo da gratificação de Natal corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês trabalhado.

Ou seja, para saber quanto você irá receber basta: dividir o salário integral por doze e multiplicar pelo número de meses trabalhados.

PARA FACILITAR, VEJA ESSE EXEMPLO:

Maria recebe R$1.300,00 de salário, ela trabalhou o ano todo, para saber quanto Maria irá receber, faça o seguinte cálculo:

R$ 1.300 / 12 = R$ 108,33

R$ 108,33 x 12 = R$ 1.300

R$ 1.300 / 2 = R$ 650 (1ª parcela).

Para calcular o valor **continua pág. 02**

P. 02
CNPJ INAPTO: O QUE É E COMO RESOLVER

P. 03
POR QUE E COMO PROMOVER UM SISTEMA DE VALORES EM SUA EMPRESA

P. 03
AS MELHORES DICAS PARA DEFINIR OS OBJETIVOS DO SEU NEGÓCIO

P. 04
MISSÃO, VISÃO E VALORES DE UMA EMPRESA: ENTENDA O QUE É E COMO DEVEM SER DEFINIDOS

de quem não trabalhou o ano todo basta multiplicar pelo número de meses trabalhados.

Lembrando que o 13° é pago em 2 parcelas. A 2° parcela terá um valor reduzido pois haverá a incidência de INSS e IRRF, o FGTS incidirá sobre o valor pago de acordo com a competência.

Então o cálculo da 2° parcela fica assim:

R$ 1.300,00 x 7,79% = R$ 101,33 (Valor do INSS)

R$ 1.300,00 – R$ 650,00 (1º parcela paga) = R$ 650,00

R$ 650,00 – R$101,33 (INSS) = R$ 548,67 (2ª parcela)

Na segunda parcela, os descontos de INSS variam de acordo com a faixa salarial. Já nos descontos de IR são aplicadas alíquotas da tabela progressiva de IR, também conforme faixa salarial do colaborador.

CNPJ INAPTO: O QUE É E COMO RESOLVER

O processo de abertura de uma empresa não é fácil. Na verdade, ele é bem burocrático e abrange vários aspectos importantes, como Razão Social, CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), definição de qual Regime Tributário irá operar, qual o tipo de Natureza Jurídica, entre outros. Por isso, algumas vezes, você pode encontrar a Situação Cadastral como "CNPJ inapto".

Além disso, os cuidados não devem acabar ao final do processo de Abertura da Empresa. Durante toda a existência da empresa devemos cumprir com todas as obrigações legais, buscando sempre a continuidade e a conformidade da empresa.

VOCÊ DESEJA ENCERRAR A SUA EMPRESA?

É preciso ficar atento com as situações que podem suspender ou baixar seu CNPJ junto à Receita Federal. Agora, se você pretende encerrar a sua empresa, o caminho correto é procurar um contador para que seja solicitada a baixa junto aos órgãos competentes.

Já nos casos do encerramento do MEI (Microempreendedor individual), esse processo poderá ser realizado pelo próprio empreendedor diretamente no site gov.br, por meio do seu usuário e senha. Assim, para dar início ao processo, procure pela opção "Solicitar baixa", informando seu código de acesso do Simples Nacional.

O PRIMEIRO PASSO É IDENTIFICAR QUAIS SÃO AS OBRIGAÇÕES LEGAIS QUE DEIXARAM DE SER ENTREGUES NO PRAZO CORRETO

Na sequência, você terá acesso ao formulário de baixa, e então é preciso preenchê-lo e, após o processamento do pedido, já poderá emitir sua certidão de baixa do MEI.

CNPJ INAPTO: O QUE SIGNIFICA?

A inaptidão do CNPJ de uma empresa poderá ocorrer sempre que o contribuinte deixar de efetuar as entregas das obrigações acessórias dentro do prazo estipulado pela legislação, por dois anos consecutivos.

Essa contagem terá início a partir do ano calendário das declarações que foram omitidas, então é preciso verificar se a pendência se refere a uma obrigação mensal ou anual.

Analise abaixo alguns exemplos de obrigações acessórias mensais e anuais que se não forem entregues podem gerar a inaptidão do CNPJ das empresas:

- Dasn-Simei - Declaração Anual Simplificada do Microempreendedor Individual;
- DEFIS - Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais;
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais;
- RAIS - Relação Anual de Informações e Salários;
- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social;
- SPED EFD-Contribuições.

Esses são alguns exemplos de Obrigações Acessórias Federais, contudo, para evitar este tipo de situação do CNPJ perante a Receita Federal, é importante implementar rotinas fiscais dentro da empresa.

Isso poderá ser feito com a ajuda de um calendário atualizado de obrigações acessórias com suas datas de entregas, consultando periodicamente a situação fiscal da empresa perante a Receita Federal e demais órgãos, como:

- Certidão Negativa Estadual;
- Certidão Negativa Municipal;
- Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas;
- Certidão Negativa do FGTS;
- Certidão Negativa da Justiça Federal;
- Certidão Negativa do INSS.

CNPJ INAPTO: PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

A Instrução Normativa RFB nº1863/2018 elenca quais são as principais restrições que uma empresa que está na situação cadastral inapta pode ter, que são:

- Possibilidade de ocorrer a baixa de ofício de inscrição;
- Nulidade de documentos fiscais eletrônicos;
- Invalidade da utilização da inscrição para fins cadastrais;
- Responsabilidade dos sócios pelos débitos que estejam sendo cobrados;
- Impedimento de participar de concorrência pública;
- Impedimento de participar de novas inscrições;
- Inclusão no Cadastro Informativo de Créditos Não Quitados do Setor Público Federal (Cadin).

CNPJ INAPTO: O QUE FAZER PARA RESOLVER?

O primeiro passo é identificar quais são as obrigações legais que deixaram de ser entregues no prazo correto. Isso deve ser feito através do site do e-CAC no caminho: Certidões e Situação Fiscal – Consulta Pendências – Situação Fiscal.

As pendências que levam o CNPJ à situação de INAPTO são:

- Declarações não entregues;
- Escriturações fiscais erradas ou não entregues.

Feita a identificação das pendências, basta efetuar as entregas de todas as declarações que foram omitidas. Após constar as entregas junto à Receita Federal, volte a consultar seu CNPJ e verifique a situação da empresa novamente.

As regularizações são processadas diariamente, levando-se em consideração as omissões existentes no relatório da situação fiscal até as 17 horas, para a reativação do seu CNPJ.



Buscando evitar essa situação, é preciso sempre se atentar às datas e cumprir com as entregas legais conforme as obrigatoriedades da empresa.

Em situações em que não ocorrer a regularização das entregas legais omitidas, para que o CNPJ saia da situação de INAPTO, o contribuinte poderá receber intimações e arcar com as multas aplicáveis.

DIFERENÇA ENTRE CNPJ INAPTO E INATIVO

Um CNPJ que esteja na Situação Cadastral "Inativo", significa que ele não realizou movimentações de natureza operacional, não operacional, patrimonial ou financeira dentro de um mês. Assim, sem realizar qualquer uma dessas movimentações, o CNPJ será inativado.

Já nos casos de inaptidão do CNPJ, são necessários 2 anos consecutivos sem entrega das obrigações acessórias.

TIPOS DE SITUAÇÕES CADASTRAIS:

Atualmente, a legislação vigente elenca 6 tipos de Situações Cadastrais para o CNPJ de uma empresa:

- Ativa: Empresa regular com seus pagamentos e entrega das obrigações acessórias.
- Suspensa: Inconsistência de informações, empresa em situação de verificação ou fiscalização.
- Inapta: Empresa com omissão de declarações por dois anos consecutivos.
- Baixada: Empresa baixada pela Receita Federal ou pelo próprio contribuinte.
- Nula: Empresa com algum tipo de inconformidade de informações, duplicidade nas Inscrições Municipal e Estadual ou com suspeita de fraudes.
- Inativa: Com mais de um mês sem nenhum tipo de operação.

Conclui-se, então, que para manter uma empresa aberta e em conformidade tributária é preciso se atentar às obrigações legais da empresa, efetuar corretamente a entrega e os recolhimentos devidos dentro dos prazos legais e fazer o acompanhamento das CND (Certidão Negativa de Débitos) da empresa.

Tomando todas essas precauções, o CNPJ da empresa permanece ativo, sem ter ônus ou retrabalhos para o contribuinte.

POR QUE E COMO PROMOVER UM SISTEMA DE VALORES EM SUA EMPRESA

Valores é um dos temas mais importantes e mais negligenciados nas vidas pessoal e profissional de alguém ou de uma organização.

Por definição, valores são um conjunto de regras, estados emocionais que governam nossas decisões. Quando elevamos isso ao nível de uma organização, tornam-se parte integrante da cultura de uma organização, parte de sua identidade. Para que fique ainda mais claro, exemplos de valores incluem: integridade, respeito, excelência, inovação, compromisso etc.

UMA CULTURA FORTE E RESPEITADA ENTRE SEUS ADEPTOS É TRAÇO COMUM ENTRE EMPRESAS PRÓSPERAS

Cada empresa possui, ou deveria possuir, um sistema único de valores que representam sua cultura. Isso nem sempre acontece ou nem sempre é respeitado. Mas antes de te pensar sobre como criar e promover, em todos níveis de sua organização, o sistema de valores de sua empresa, vamos aumentar sua consciência das consequências de negligenciar esse ponto:

FALTA DE LEALDADE

Pessoas com caráter desenvolvido são atraídas a ambientes que possuem um sistema de valores condizentes e aderentes aos seus. Ou seja, quando os líderes não promovem e respeitam os valores da empresa, as primeiras pessoas que vão embora são os melhores colaboradores.

PESSOAS ERRADAS

Se uma empresa ou liderança não possui um sistema de valores definido, isso quer dizer que qualquer um serve à sua organização. Na prática, se o valor da integridade for algo importante para você, caso isso não seja explícito e promovido diariamente, a grande chance é que pessoas não íntegras componham seu time. Em outras palavras, o óbvio precisa ser dito.

COLABORADORES INSATISFEITOS

Muitas vezes, pessoas não engajadas simplesmente estão assim porque não compartilham dos valores da organização da qual fazem parte, ou seja, não têm aderência à cultura da empresa. É importante que isso fique claro para que os colaboradores que não tenham aderência achem algum lugar adequado e para que a empresa tenha pessoas que estão de acordo com seus princípios.

MÁ REPUTAÇÃO

Se as melhores pessoas vão embora, ou nunca se aproximam, e as piores permanecem, é simplesmente natural que a reputação da empresa perante o mercado seja manchada.

BAIXA LUCRATIVIDADE

Resultados financeiros são simplesmente consequência de processos e estratégias executadas por pessoas. Se uma empresa é composta por pessoas erradas ou insatisfeitas, é de se esperar que os resultados financeiros também não sejam positivos.

Percebeu como as consequências de não promover valores fortes é simplesmente inaceitável em uma organização? Se você concorda com a afirmação acima, então convido você a ler com atenção as estratégias para que você possa criar e promover valores em sua empresa ou time:

TENHA CLAREZA

Determine de maneira clara e objetiva quais os poucos e indispensáveis valores que devem ser respeitados a todo custo.

DEMONSTRE



Demonstre na prática como os principais valores devem ser vividos, nesse ponto não adianta falar, o líder é simplesmente o maior exemplo.

PROMOVA

Dialogue com seu time sobre os valores de maneira recorrente e honesta, tenha certeza de que todos conhecem os princípios da organização.

CONTRATE

Entenda que competências técnicas podem ser facilmente desenvolvidas nos colaboradores, mas valores não são tão fáceis. Contrate caráter e desenvolva competências.

Você já era familiar com essa linha de raciocínio? Consegue enxergar pontos de melhoria em sua empresa ou time? Uma cultura forte e pessoas que aderem e respeitam essa cultura é uma característica em comum de todas as organizações e civilizações que prosperaram.

Nesse sentido, convido você a colocar em prática os principais insights e conclusões sobre valores que possam ter surgido ao ler até aqui.

Fazer isso fará você não apenas ser um líder mais competente, mas principalmente um ser humano muito melhor.

AS MELHORES DICAS PARA DEFINIR OS OBJETIVOS DO SEU NEGÓCIO

Todo negócio precisa ter um planejamento bem estruturado para alcançar os resultados esperados. Quando você não sabe onde quer chegar, qualquer caminho pode ser seguido. Mas se você sabe bem onde quer chegar, você precisa se planejar para isso.

E VOCÊ SABE POR ONDE COMEÇAR?

Hoje vamos te contar um pouco o primeiro passo de um planejamento, crucial para vida de qualquer negócio, seja ele pequeno ou médio.

Para o pontapé inicial, você precisa começar pela definição dos objetivos do seu negócio, que nada mais é do que aonde você quer chegar.

Todo negócio precisa ter objetivos bem definidos para que você consiga seguir para as próximas etapas do planejamento, os objetivos são os pilares dessa construção.

Bons objetivos são, em comum, definidos pelas seguintes características:

SÃO TANGÍVEIS

Ou seja, são atingíveis, mas representam desafios para todos os envolvidos;

SÃO CLAROS



São detalhados, bem definidos e, acima de tudo, em número reduzido. Geralmente com 3 ou 5 objetivos você já consegue se organizar.

ENVOLVEM OUTRAS PESSOAS

Nenhum objetivo pode ser alcançado apenas por uma pessoa! Envolva outras pessoas de seu negócio para se comprometerem e colaborarem no estabelecimento e no cumprimento dos objetivos. Os melhores objetivos são breves e agradáveis.

ALGUNS EXEMPLOS DE OBJETIVOS SÃO:

- Ser uma marca de roupa reconhecida no mercado da moda;
- Ampliar a gama de sabores de bolos caseiros para atrair mais clientes;
- Abrir uma loja online;
- Digitalizar o negócio através das redes sociais.

Se deseja conseguir bons resultados ao definir objetivos, primeiro deve se adaptar às constantes e rápidas mudanças dos novos mercados e negócios que vemos ocorrer atualmente em escala global.

Mantenha-se atualizada! Fique sempre atenta às notícias do mercado e, principalmente, do seu ramo de negócio.

MISSÃO, VISÃO E VALORES DE UMA EMPRESA: ENTENDA O QUE É E COMO DEVEM SER DEFINIDOS

Missão, Visão e Valores são três fatores fundamentais para a elaboração de um Planejamento Estratégico e, mais do que isso: estas definições são importantes pois servem como direcionadores para todas as decisões a serem tomadas pelos gestores no dia a dia. Elas servirão como base para definição de comportamentos, e devem deixar muito claro qual o caminho a ser seguido, e onde a empresa pretende chegar.

POR QUE MISSÃO, VISÃO E VALORES SÃO DEFINIÇÕES TÃO IMPORTANTES PARA UM NEGÓCIO DE SUCESSO?

MISSÃO

Podemos definir a missão como a razão de ser de uma empresa, o propósito pelo qual trabalham e se esforçam os seus sócios e colaboradores. A missão deve ser a carteira de identidade da organização, deve esclarecer qual o seu negócio, ser concisa e objetiva.

A missão deve responder à pergunta mais básica que uma empresa pode se propor: para que existimos? Embora se trate de uma questão distante do dia a dia, é ela que dá sentido às ações diárias. A cada definição estratégica para o negócio e a cada tomada de decisão, os gestores devem avaliar se suas decisões estão alinhadas com a missão da empresa. Afinal, uma virtude muito comum em bons gestores é saber dizer não para falsas oportunidades. E muitas vezes são consideradas falsas por não estarem alinhadas com a missão da organização.

VISÃO

Ter uma visão de futuro é simplesmente querer chegar a algum lugar. Todo gestor de alguma forma tem uma visão de futuro para sua organização, mas nem sempre a formalizam, ou definem uma estratégia para alcançar seus objetivos.

A visão de uma empresa procura responder onde a empresa quer chegar e o que deseja ser no futuro. Sua visão deverá ser e conter o sonho de todos. Preferencialmente deve ser construída com a participação dos colaboradores, buscando expressar um sonho também desejável por eles. Esse sonho deverá ser inspirador, realizável, objetivo, ter uma dimensão perceptível e com um prazo para acontecer.

E por que é tão importante a definição da visão? Simples, porque ela será responsável por toda a elaboração do planejamento estratégico. A definição das ações, objetivos secundários e estratégias de negócios estarão sempre alinhadas com a visão, procurando maneiras de atingir este grande objetivo.

VALORES

Os valores são os princípios que regem as ações e comportamentos de todos os indivíduos que fazem parte de uma empresa, como sócios, acionistas e colaboradores. Para entendermos melhor o que são os valores, precisamos distinguir valores e crenças. Uma crença é algo em que eu acredito como sendo certo, justo ou bom. Um valor, por sua vez, é uma crença segundo a qual eu ajo, ou seja, ela está muito mais ligada ao comportamento do que somente à crença.

Os valores devem ser seguidos por todos dentro da organização. Então, para que tenham maiores efeitos, suas definições devem ser criadas em conjunto com os colaboradores. Por padrão, a empresa deve definir entre 5 e 6 valores, e após definidos, devem ser seguidos e cobrados como mandamentos. É importante que todos sigam à risca os valores da empresa, tornando-os sua própria identidade, e fazendo com que a organização seja reconhecida pelos seus valores e seus comportamentos.

Para serem seguidos, os valores precisam atender os seguintes critérios:

- Serem claros e objetivos, permitindo a compreensão de todos;
- Serem públicos para toda a organização, clientes e sociedade;
- Serem obrigatórios, todos os sócios e colaboradores devem seguir à risca.

REVISE COM FREQUÊNCIA

Criar a Missão, a Visão e os Valores da empresa define o propósito e a identidade da organização. Estes fundamentos devem ser sempre lembrados por seus gestores e colaboradores. Se possível, faça avaliações frequentes para saber se a empresa está seguindo estas definições. Porém isto não significa que elas são estáticas. Assim como o mercado está em constante evolução, as empresas devem revisar seu planejamento com frequência, o que também pode gerar uma redefinição da visão, missão ou valores.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — NOVEMBRO / 2022

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
07/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	Comp. 10/2022
07/11	FGTS	F. Ger. 10/2022
07/11	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	F. Ger. 10/2022
07/11	DAE - MEI	F. Ger. 10/2022
10/11	IPI - 2402.20.00	Comp. 10/2022
14/11	ESOCIAL	F. Ger. 10/2022
14/11	DCTFWEB	F. Ger. 10/2022
14/11	EFD REINF	Comp. 10/2022
16/11	SPED (EFD-Contribuições)	F. Ger. 09/2022
16/11	GPS (Facultativos, etc...)	Comp. 10/2022
18/11	IRRF (Empregados)	F. Ger. 10/2022
18/11	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	F. Ger. 10/2022
18/11	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	F. Ger. 10/2022
18/11	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	F. Ger. 10/2022
18/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	F. Ger. 10/2022
21/11	SIMPLES NACIONAL	F. Ger. 10/2022
23/11	DCTF	F. Ger. 09/2022
25/11	IPI (Mensal)	F. Ger. 10/2022
25/11	PIS	F. Ger. 10/2022
25/11	COFINS	F. Ger. 10/2022
30/11	IRPJ (Lucro Real / Lucro Presumido) - Impostos Trimestrais	F. Ger. 10/2022
30/11	CSLL (Lucro Real / Lucro Presumido) - Impostos Trimestrais	F. Ger. 10/2022
30/11	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	F. Ger. 10/2022
30/11	IR (Carne Leão)	F. Ger. 10/2022
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

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 1.858,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de 1.858,18 até R$ 3.097,26	O que exceder a R$ 1.858,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.486,53
Acima R$ 3.097,26	O valor da parcela será de R$ 2.106,08, invariavelmente.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO R$	%	DEDUZIR	VALORES R$	ALÍQUOTA
Até 1.903,98	Isento	Isento	Até 1.212,00	7,5%
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	R$ 142,80	De 1.212,01 até 2.427,35	9%
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 354,80	De 2.427,36 até 3.641,03	12%
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 636,13	De 3.641,04 até 7.087,22	14%
Acima de 4.664,08	27,5%	R$ 869,36	Valor limite de contribuição	R$ 828,38
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59		

PUBLICAÇÃO MENSAL: CONTABILIDADE FERA
CRC 1SP-304299. Tiragem: 030 exemplares - Cod. 000459

CONTABILIDADE FERA

Foco - Eficiência - Resiliência - Ação

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: Jornal Contábil | Fonte 02: Contabilizei | Fonte 03: Administradores | Fonte 04: exame.com | Fonte 05: senior.com | **Edição: 035**