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



Receita Federal atualiza normas para FISCALIZAÇÃO DO ITR nos municípios

A Receita Federal do Brasil (RFB) anunciou a publicação da Instrução Normativa RFB nº 2.197, em 11 de junho de 2024, que altera a Instrução Normativa RFB nº 1.640, de 11 de maio de 2016.

Esta nova diretriz visa aprimorar o processo de delegação de responsabilidades de fiscalização, lançamento e cobrança do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR) aos municípios brasileiros.

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2.197 TRAZ AVANÇOS NA FISCALIZAÇÃO E COBRANÇA DO ITR, COM DESTAQUE PARA A DIGITALIZAÇÃO DE PROCESSOS E FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA DE SERVIDORES

As alterações estabelecidas têm como objetivo principal elevar a segurança e a eficiência no gerenciamento dos dados fiscais, garantindo conformidade com as rigorosas normas de sigilo e proteção de dados. Essas mudanças refletem um compromisso contínuo da RFB em modernizar seus processos e fortalecer a colaboração com os municípios.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Documentação Digital pelo e-CAC: toda a documentação relativa ao ITR agora deve ser entregue exclusivamente através do Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte (e-CAC) , facilitando o acesso e a gestão dos documentos;

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E FORMAÇÃO DE SERVIDORES: é obrigatória a assinatura de um termo de confidencialidade pelos servidores responsáveis pela fiscalização, lançamento e cobrança do ITR. Além disso, esses servidores devem participar de um Curso de Formação específico, garantindo que estejam aptos para as funções atribuídas;

RESTRIÇÕES APÓS DENÚNCIA DE CONVÊNIOS: em casos de denúncia de convênios, os entes conveniados ficam impedidos de realizar novas adesões por períodos que variam entre um e dois anos, conforme o motivo da denúncia, reforçando a responsabilidade e o compromisso das partes envolvidas;

NOVO PROCEDIMENTO PARA CURSO DE FORMAÇÃO: houve uma modificação no procedimento de participação no "Curso de Formação de Servidores Municipais ou Distritais para a Fiscalização e a Cobrança do ITR".

A inscrição não requer mais solicitação específica pelo servidor; basta o ente conveniado solicitar a participação, e a inscrição será realizada posteriormente pelo próprio servidor. É importante observar o prazo para essa solicitação, que deve ocorrer no primeiro mês após a entrada em vigor do convênio ou após a aprovação de nova indicação de servidor em convênios já existentes.

Para mais informações detalhadas, consulte o Modelo de Edital no Anexo III da Instrução Normativa RFB nº 2.197, de 11 de junho de 2024. Este documento está disponível no Diário Oficial da União (DOU).

SOBRE O ITR: O ITR é um tributo de competência da União Federal (art. 153, VI, da CF), mas com a possibilidade de ter a sua fiscalização e cobrança assumida pelos Municípios que assim desejarem, mediante a celebração de convênio com a União Federal (153, §4º, II, da CF).

O ITR incide sobre a propriedade, a posse a qualquer título (inclusive usufruto) ou domínio útil de imóvel rural no dia 1º de janeiro de cada ano, sendo devido pela pessoa natural ou jurídica que detenha tal condição sobre o imóvel rural. A Constituição Federal prevê que o imposto não incide sobre pequenas glebas rurais (art. 153, § 4º), cuja regulamentação é feita pela Lei nº 9.393/96 (art. 2º).

A Constituição Federal prevê no art. 158, II, que 50% da arrecadação do ITR será destinado ao Município em que o imóvel estiver situado, exceto na hipótese de o Município exercer a opção de fiscalizar e cobrar o ITR mediante convênio com a União, situação em que 100% da arrecadação do ITR permanecerá com o Município.

O prazo para entrega da Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - DITR é fixado anualmente pela Receita Federal, por meio de Instrução Normativa, e geralmente se estende de meados de agosto até o final de setembro.

P. 02
REDUÇÃO DA CARGA TRIBUTÁRIA DE CLÍNICAS MÉDICAS EQUIPARADAS A HOSPITAIS

P. 03
É POSSÍVEL EXIGIR TESTE DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA RESCISÃO?

P. 03
FÉRIAS FRACIONADAS: O QUE SÃO E QUAIS AS MODIFICAÇÕES APÓS A REFORMA TRIBUTÁRIA

P. 04
SER UM LÍDER INFLUENCIADOR EXIGE SAIR DA ZONA DE CONFORTO

REDUÇÃO DA CARGA TRIBUTÁRIA DE CLÍNICAS MÉDICAS EQUIPARADAS A HOSPITAIS

Uma grande quantidade de clínicas e laboratórios médicos se enquadram nos requisitos legais de benefício tributário da equiparação hospitalar. Porém, por desconhecimento, continuam recolhendo indevidamente Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), além do valor realmente devido.

Visando fomentar o direito social à saúde, a União Federal editou a Lei 9.249/1995, concedendo redução da carga tributária de IRPJ e de CSLL para serviços equiparados à hospitalares prestados por particulares. O benefício tributário ganhou força recentemente, com julgamento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) no qual foi definido que o conceito de "serviços hospitalares" abrange também os serviços não prestados no interior do estabelecimento hospitalar e que não impliquem em manutenção de estrutura para internação de pacientes.

Não há dúvidas de que o benefício da equiparação hospitalar é um dos planejamentos mais buscados para as clínicas médicas, pois de fato a redução da carga tributária é expressiva. Com essa economia é possível ajustar o fluxo de caixa, melhorar a margem de lucro e melhorar a competitividade no mercado, potencializando as chances de sucesso e crescimento do negócio.

NÃO HÁ DÚVIDAS DE QUE O BENEFÍCIO DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR É UM DOS PLANEJAMENTOS MAIS BUSCADOS PARA AS CLÍNICAS MÉDICAS

Contudo, é preciso alertar que implementação da equiparação hospitalar para clínicas médicas deve ser feita caso a caso, pois será preciso verificar com detalhes todas as atividades que são realizadas pela clínica, bem como toda a documentação, a escrituração fiscal, questões societárias e tributárias.

Confira a seguir as principais dúvidas dos profissionais que atuam na área da saúde sobre o assunto.

O QUE É A EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR?

A equiparação hospitalar é como ficou conhecido o benefício tributário previsto nos artigos 15, §1º, inciso III, alínea "a", e 20, inciso III, da Lei 9.249/1995. Podemos dizer que a equiparação hospitalar é a extensão do benefício concedido aos hospitais na tributação favorecida do IRPJ e da CSLL aos serviços médicos voltados diretamente à promoção da saúde, ainda que não realizados no interior do estabelecimento hospitalar.

EM QUE CONSISTE O BENEFÍCIO DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR?

Consiste na redução de 75% do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e 62,5 % da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), condicionada ao preenchimento de alguns requisitos legais, que mais adiante vamos elucidar.

Isso quer dizer que, em vez de o IRPJ e a CSLL ser calculada sobre uma base presumida de lucro de 32% da receita bruta, a empresa passará a pagar sobre uma base presumida de lucro de 8%.

QUAIS SÃO OS REQUISITOS?

- Ser optante do Regime Tributário do Lucro Presumido;
- Ser constituída como sociedade empresária;
- Atender às normas da Anvisa;
- Prestar serviços médicos equiparados à hospitalares (serviços voltados diretamente à promoção da saúde).

QUEM PODE SE BENEFICIAR DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR?

Clínicas Médicas que prestam serviços equiparados a hospitalares, ou seja, serviços voltados diretamente à promoção da saúde, como por exemplo: exames laboratoriais e de imagens e cirurgias, excluídas meras consultas.

EXEMPLOS DE PROCEDIMENTOS QUE PODEM SER EQUIPARADOS À HOSPITALARES:

- Cirurgias gerais, tais como: plástica e reparadora, dermatológica, vascular, cardíaca, oftalmológica, ortopédica, otorrinolaringológica, pediátrica, proctológica, urológica, cardiológica, anestesiológica, etc.
- Transporte aéreo e terrestre de pacientes de UTI.
- Aplicação de toxina botulínica, biópsia de lesões dermatológicas, crioterapia, eletrocauterização de lesões cutâneas, esfoliação química superficial (peeling), infiltração de lesões dermatológicas, retirada de lesões dermatológicas, preenchimento com ácido hialurônico, carboxiterapia, curetagem, infiltração intralesional, sculptra, harmonização facial, lasers, entre outros.
- Curativos, vacinas, fisioterapia, remoção de sinais, administração de medicamentos, terapias, internação.
- Atividade de reprodução humana assistida.
- Serviços de Oncologia.
- Transplante capilar, implante de barba, tratamentos capilares, tais como: corticoide Intralesional, microagulhamento, mesoterapia capilar, microinfusão de medicamentos na pele, entre outros.

Implantes hormonais.

- Exames.
- Procedimentos ambulatoriais.
- Home Care.

Estão de fora da tributação especial consultas médicas e atividades de cunho administrativo.

MINHA CLÍNICA NÃO PREENCHE OS REQUISITOS LEGAIS, POSSO ADEQUÁ-LA PARA SE BENEFICIAR DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR PARA O FUTURO?

Sim, desde que a clínica preste serviços equiparados a hospitalares, conforme explicado em tópico acima, é possível enquadrá-la nos requisitos legais, adequando seu contrato social, bem como a classificação da atividade no Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Todavia, se a empresa optou pelo regime do simples nacional não poderá se desenquadrar e optar por outro regime tributário dentro do próprio ano-calendário, somente se atender aos critérios previstos no artigo 15 da CGSN nº140, de 22 de maio de 2018.

PARA CONSEGUIR O BENEFÍCIO DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR É PRECISO ENTRAR NA JUSTIÇA?

Depende do caso concreto. Isso porque, a Secretaria da Receita Federal continua impondo requisitos ilegais para o enquadramento, a exemplo da vedação aos serviços prestados com utilização de ambiente de terceiro, nos termos da IN RFB nº 1700/2017 (artigo 33, §4º, inciso II) e da Solução de Consulta Disit/SRRF nº 3005/2021, que negou a redução a serviços de anestesiologia por não serem prestados nas próprias instalações do contribuinte. Contudo, nos casos em que a clínica esteja perfeitamente adequada ao entendimento da Receita Federal, além de passar a pagar o IRPJ e a CSLL com redução, é possível formalizar requerimento administrativo de restituição dos valores recolhidos a maior nos últimos 5 (cinco) anos em



que a empresa preencheu os requisitos legais.

Porém, não é aconselhável passar a recolher o IRPJ e a CSLL com redução sem antes obter o reconhecimento administrativo do direito ao benefício. Da mesma forma, o procedimento de restituição requer bastante cuidado, posto que é preciso retificar toda a Escrituração Fiscal Digital (EFD) e gerar corretamente os Pedidos de Restituição (PERD-COMP). Caso contrário, sua empresa poderá perder tempo com indeferimentos da Receita Federal por erros e inconsistências no preenchimento das informações, bem como dinheiro, vez que o pedido de retificação não interrompe a contagem do prazo de prescrição que o contribuinte tem para pedir a restituição, que é de 5 (cinco) anos.

O BENEFÍCIO SE APLICA ÀS RECEITAS PROVENIENTES DE SERVIÇOS PRESTADOS EM HOSPITAL DE TERCEIROS?

Para garantir o direito ao benefício da equiparação hospitalar quando os serviços não são prestados na clínica, é preciso ajuizar uma ação judicial. Há uma gama enorme de casos como esse que já foram julgados pelos tribunais pátrios dando ganho de causa aos contribuintes, como é o caso da decisão proferida pela Turma Regional de Uniformização do TRF4 (TRF-4 – Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei (TRU): 50097450320204047005, Relator: GIOVANI BIGOLIN, Data de Julgamento: 19/08/2022, TURMA REGIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DA 4ª REGIÃO), que pacificou o entendimento no sentido de não ser exigível prova de que os serviços hospitalares (excetuando-se as consultas médicas e atividades de cunho administrativo) sejam necessariamente realizados em instalações próprias da sociedade empresária prestadora. Nestes casos, onde os serviços equiparados à hospitalares são prestados utilizando a estrutura hospitalar de terceiros, os diretamente obrigados ao atendimento das normas sanitárias próprias são os terceiros, hospitais e clínicas, que sediam os serviços prestados, não sendo outro o entendimento do TRF da 3ª região, expressado em diversos julgados (Vide Apelação Cível nº. 5020429-76.2021.4.03.6100 e 5019152-93.2019.4.03.6100).

QUEM TEM DIREITO À RESTITUIÇÃO/COMPENSAÇÃO DOS VALORES PAGOS A MAIOR DECORRENTES DA NÃO APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO DA EQUIPARAÇÃO HOSPITALAR?

Toda empresa que de alguma forma preste serviços equiparados à hospitalares, voltados diretamente a promoção da saúde, podem pedir a restituição dos valores recolhidos a maior nos últimos 5 (cinco) anos, desde que tenham preenchido os requisitos legais já mencionados em tópico acima nesse período pretérito.

É importante lembrar que, dependendo do caso concreto, será necessário pedir a restituição ou compensação por meio de uma ação judicial, como por exemplo, nos casos em que os serviços não são prestados na própria clínica do contribuinte.

É POSSÍVEL EXIGIR TESTE DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA RESCISÃO?

Sabe-se que a empregada gestante possui garantia de emprego, desde a confirmação da gestação, até 5 (cinco) meses após o parto, conforme art. 10 do ADCT:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Diante disso, a jurisprudência já consolidou que pouco importa se a empresa tinha conhecimento da gestação no momento da rescisão, ou se a própria gestante sabia, podendo vir a descobrir somente depois do encerramento contratual, se ficar constatada a gravidez anterior à rescisão, é devida a estabilidade provisória.

Também não importa se a empregada está na empresa há anos ou se mal começou o contrato de experiência, ela se tornará estável.
Isso porque se trata de uma garantia ao próprio nascituro.

No entanto, o que ocorre na prática é um profundo preconceito de empresas no momento de contratar mulheres. Infelizmente, isso acontece muito. Já que, realmente, as empresas são prejudicadas com isso. Muitas vezes foi a própria gestante quem pediu demissão, e nem sabia estar grávida, mesmo assim a empresa é obrigada a reintegrar ou indenizar.

E, na maior parte dos casos, o que ocorre é ter que indenizar por todo o período de estabilidade.

Diante disso, busca-se uma forma de evitar que esse tipo de situação aconteça: demitir ou aceitar um pedido de demissão sem saber da gravidez e, depois, acabar sendo condenado a indenizar na Justiça do Trabalho.

SERIA POSSÍVEL EXIGIR, NO EXAME DEMISSIONAL, TESTE OU EXAME DE GRAVIDEZ?

Pois bem. Primeiramente, importante refletir a respeito do objetivo primordial do exame demissional: averiguar se o empregado, no momento da extinção do contrato de trabalho, está apto para trabalhar.

Caso não esteja, a rescisão contratual não pode prosseguir!

Então, se essa é uma garantia ao empregado, que deve ter condições de conseguir outro emprego no momento da rescisão contratual, por qual motivo não aplicar isso para a empregada gestante?

Ao menos, não se trata de exigência discriminatória, apenas protetiva, tanto para a empresa, quanto para a própria empregada.

Primeiro porque a empregada grávida tem suas expectativas de nova contratação muito reduzidas. Já a empresa, por outro lado, evita assim prosseguir com uma rescisão que será posteriormente anulada. Reduz riscos e danos para ambas as partes.

Do mesmo modo que a rescisão de um empregado inapto para o trabalho não pode prosseguir, a rescisão do contrato de uma empregada grávida também não pode. Com



exceção, é claro, da demissão por justa causa e do pedido de demissão acompanhado pelo sindicato.

Dessa forma, exigir o exame ou teste de gravidez no momento da rescisão, desde que não seja uma prática discriminatória, ou que exponha a gestante a situações vexatórias, é uma alternativa plenamente válida.

Ressalto apenas os cuidados com a forma de proceder a essa exigência: garantir que isso seja feito de forma discreta, que a empregada não seja exposta a nenhuma situação humilhante ou desagradável.

Portanto, antes de aplicar essa exigência na empresa, é muito importante estar assessorado por um profissional de sua confiança, para lhe orientar sobre todos os cuidados que devem ser tomados desde a contratação.
Isso porque de nada adianta implementar uma exigência para reduzir gastos com estabilidade gestante e acabar gerando custos com indenização por danos morais por não ter procedido da forma correta.

FÉRIAS FRACIONADAS: QUAIS AS MODIFICAÇÕES APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Todos os trabalhadores registrados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm garantido o direito a um período anual de férias, com duração de até 30 dias remunerados. No entanto, muitos funcionários preferem não usufruir desse período de forma contínua. A legislação trabalhista brasileira agora permite que as férias sejam fracionadas, oferecendo maior flexibilidade para empregados e empregadores.

Com a Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, o regime de férias sofreu alterações significativas. Anteriormente, a divisão do período de férias era permitida apenas em casos excepcionais e podia ser feita em até dois períodos. A nova legislação, entretanto, permite que as férias sejam fracionadas em até três períodos, desde que haja concordância entre o empregador e o empregado.

AS REGRAS PARA A DIVISÃO DE FÉRIAS AGORA PERMITEM QUE OS TRABALHADORES POSSAM FRACIONAR SEU PEDIDO DE DESCANSO, INDEPENDENTE DA IDADE.

BENEFÍCIOS DO FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

A flexibilização no fracionamento das férias traz benefícios tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Para as empresas, a possibilidade de dividir o período de descanso ajuda a minimizar o impacto da ausência prolongada de um funcionário. Já para os empregados, o fracionamento permite uma melhor gestão financeira e pessoal, já que períodos mais curtos de ausência podem ser mais fáceis de administrar.

DIREITO ÀS FÉRIAS

As férias são um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, especificamente no artigo 7º, que estabelece o direito a férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal. Esse direito é reforçado pelos artigos 129 a 145 da CLT, que detalham as regras para a concessão e gozo das férias.

REGRAS PARA O FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Segundo o novo texto do artigo 134 da CLT, o fracionamento das férias pode ser realizado da seguinte forma:

- As férias podem ser divididas em até três períodos;
- Um desses períodos deve ter, no mínimo, 14 dias corridos;
- Os demais períodos não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada.
- Além disso, é importante ressaltar que as férias não podem ser iniciadas nos dois dias que antecedem um feriado ou dia de repouso semanal remunerado, garantindo assim que o descanso do trabalhador não seja prejudicado.

FRACIONAMENTO EM DIFERENTES SITUAÇÕES

Um trabalhador pode optar por dividir suas férias em dois períodos, como por exemplo:

1º período: 16 dias
2º período: 14 dias

Outro exemplo é a divisão das férias em três períodos:

1º período: 14 dias corridos
2º período: 8 dias
3º período: 8 dias

CONVERSÃO DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

O trabalhador também pode optar por converter parte das suas férias em abono pecuniário, vendendo até um terço do período de férias ao empregador, desde que este aceite a proposta.

PRINCIPAIS REGRAS E EXCEÇÕES

As regras para a divisão de férias agora permitem que todos os trabalhadores, independentemente da idade, possam fracionar seu período de descanso. Anteriormente, apenas funcionários com mais de 18 anos e menos de 50 anos podiam usufruir dessa flexibilidade. Outra alteração importante é que empregados sob regime de tempo parcial também podem converter um terço de suas férias em abono pecuniário, algo que era proibido antes da reforma.

A gestão eficiente do fracionamento de férias é fundamental para evitar problemas operacionais na empresa e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. Isso pode ser feito de forma manual, utilizando planilhas, ou por meio de sistemas automatizados de gestão de recursos humanos (RH), que facilitam o controle de jornadas, faltas e atrasos, reduzindo a chance de erros.

Investir em ferramentas automatizadas para a gestão de férias tem se tornado cada vez mais comum, pois oferece relatórios detalhados e um controle mais preciso, beneficiando tanto o departamento de RH quanto os empregados.

A compreensão detalhada das novas normas permite uma melhor negociação e planejamento, garantindo que o período de descanso seja aproveitado de forma que beneficie ambas as partes.

SER UM LÍDER INFLUENCIADOR EXIGE SAIR DA ZONA DE CONFORTO

Manter equipes ativas e engajadas é um dos maiores desafios apontado por pessoas em cargo de gestão. Porém o que muitos líderes ainda não perceberam é que a manutenção dessa motivação está diretamente ligada a ele já que cerca de 70% da motivação e engajamento dos colaboradores dependem do gestor. Essa variação pode ser maior ou menor dependendo da liderança. Isso mesmo. O líder é a referência, por essa razão a forma como ele conduz pessoas e toma decisões impacta diretamente na performance do time.

O gestor precisa assumir seu real papel que é o de "influenciar as pessoas para que elas possam ser sua melhor versão", mesmo que para isso saia de sua zona de conforto. Um líder que deseja viver no comodismo dificilmente terá equipes engajadas, com vontade de fazer acontecer.

Para isso, é preciso fazer o exercício de analisar cada membro da equipe para identificar seu perfil, o que precisa ser incentivado e o que há de melhorar.

Uma boa dica é aplicar o Triângulo de Karpman também conhecido como Triângulo Dramático, que é um modelo psicológico que descreve as dinâmicas de relacionamento disfuncionais entre pessoas em situações de conflito ou dificuldade.

Esse "triângulo do drama" consiste em três principais perfis:

VÍTIMA: aquele que sempre acha que é o problema, que não gostam dele.



PERSEGUIDOR: aponta que a culpa é sempre do outro, que não tem participação em resultados que não sejam positivos, não assume quando erra.

SALVADOR: é aquele que sempre quer ajudar todos, busca sempre a conciliação, tem empatia pelo colega de trabalho e sempre vê o lado bom da situação.

Esses perfis de colaborador apontados pelo triângulo são normais dentro das empresas, já que o triângulo dramático funciona como um sistema que mantém as pessoas dependentes, superficiais e irresponsáveis a ponto de conseguirem confrontar as causas reais de seus problemas.

E é aí que mora o perigo para o líder, que precisa estar em alerta para fugir de armadilhas. Se o líder cair na armadilha de assumir qualquer um dos papéis, tentando ser o amigão ou o carrasco do colaborador será difícil de trazer resultados satisfatório do colaborador, já que essa atitude pode se tornar um ciclo vicioso.

A estratégia está em o líder assumir seu papel como facilitador e influenciador para tirar o melhor desse funcionário, evitando participar desse ciclo, mas fazendo o papel complementar da pirâmide.

3 REGRAS PARA QUE O LÍDER CONSIGA FAZER COM QUE A EQUIPE VIVA ESSE ESTADO DE MOTIVAÇÃO:

1º Objetivos claros, expectativas claras e compreensíveis;

2º Equilíbrio entre o nível de habilidade e o desafio. As tarefas exigem graus de habilidades e precisamos entender que nunca é tão simples ou complicado.

3º Feedback direto e imediato sobre o desempenho. Acertos e falhas que aparecem durante o percurso devem ser corrigidos quando necessário.

Como líder, gere emoções positivas, converse abertamente com seus liderados e faça um acompanhamento sobre o desempenho e desenvolvimento deles.

TABELAS E OBRIGAÇÕES — SETEMBRO / 2024

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
06/09	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	08/2024
10/09	IPI - 2402.20.00	08/2024
13/09	SPED (EFD-Contribuições)	07/2024
16/09	EFD REINF	08/2024
16/09	ESOCIAL	08/2024
16/09	DCTFWEB	08/2024
16/09	GPS (Facultativos, etc...)	08/2024
20/09	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	08/2024
20/09	DAE - MEI	08/2024
20/09	FGTS (Pagamento via PIX)	08/2024
20/09	IRRF (Empregados)	08/2024
20/09	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	08/2024
20/09	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	08/2024
20/09	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	08/2024
20/09	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	08/2024
20/09	SIMPLES NACIONAL	08/2024
20/09	DCTF	07/2024
25/09	IPI (Mensal)	08/2024
25/09	PIS	08/2024
25/09	COFINS	08/2024
30/09	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	08/2024
30/09	IR (Carne Leão)	08/2024
30/09	ITR - IMPOSTO TERRITORIAL RURAL	
	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: 07 - Independência do Brasil

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

CONTABILIDADE
F E R A
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: contabeis.com;jota.info | Fonte 02: medicalfairbrasil I | Fonte 03: Jusbrasil | Fonte 04: contabeis.com | Fonte 05: Mundo RH | **Edição: 057**