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



DIRPF 2025

Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física

A entrega da declaração do Imposto de Renda começa tradicionalmente em março. No dia 12 de março, a Receita Federal anunciou mudanças para o IR 2025.

Acesse o QRCODE/site ao lado para acessar as regras de obrigatoriedade e valores vigentes.

A entrega da declaração começou no dia 17 de março e termina no dia 30 de maio.

DIRPF ATUALIZADA

WWW.DIRPF.COM

QUEM PRECISA DECLARAR O IMPOSTO DE RENDA?

Entre os principais critérios de obrigatoriedade para declarar o Imposto de Renda, destacam-se os seguintes valores:

· **RENDIMENTOS TRIBUTÁVEIS:** Contribuintes que tiveram rendimentos tributáveis acima de R$ 33.888,00 em 2024, como salários, aposentadorias, pensões e aluguéis;

· **RENDIMENTOS NO EXTERIOR:** inclui obrigatoriedade para quem auferiu rendimentos no exterior de aplicações financeiras e de lucros e dividendos (Lei nº 14754/2024);

· **RENDIMENTOS ISENTOS, NÃO TRIBUTÁVEL OU TRIBUTADOS NA FONTE:** Aqueles que receberam valores superiores a R$ 200 mil, isso inclui o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, seguro-desemprego, doações, heranças, PLR e rendimentos de investimentos;

· **ATIVIDADE NA BOLSA DE VALORES:** Quem realizou operações na Bolsa com soma superior a R$ 40 mil ou obteve qualquer ganho sujeito à tributação;

· **BENS E DIREITOS:** A posse ou propriedade de bens com valor superior a R$ 800 mil; ou a venda de imóveis com isenção de IR condicionada à aquisição de outro imóvel também torna a declaração obrigatória;

· **BENS IMÓVEIS:** inclui obrigatoriedade para quem atualizou bens imóveis pagando ganho de capital diferenciado em dezembro/2024 (Lei nº 14973/2024);

· **ATIVIDADE RURAL:** Contribuintes com receita bruta acima de R$ 169.440,00 em atividades rurais durante 2024 devem incluir essas informações no documento;

· Quem passou à **CONDIÇÃO DE RESIDENTE NO BRASIL** em qualquer mês e nessa condição encontrava-se em 31 de dezembro;

· Em razão da **LEI DAS OFFSHORES,** também é obrigatória a declaração referente à bens e direitos no exterior para quem optou por detalhar bens da entidade controlada como se fossem da pessoa física; possuir trust no exterior ou deseja atualizar bens no exterior.

Mesmo quem está isento da obrigatoriedade de declarar pode se beneficiar ao entregar o IRPF. A declaração pode ser útil para comprovar renda em financiamentos e empréstimos, além de possibilitar a restituição de valores retidos na fonte. Declarar voluntariamente é uma estratégia que pode facilitar a vida financeira do contribuinte em diversas situações. Além disso, é uma forma de manter o histórico fiscal em dia e evitar surpresas no futuro.

LIMITES DE DEDUÇÃO

Os limites são os seguintes:

· **VALOR DE DEDUÇÃO POR DEPENDENTE:** R$ 2.275,08

· **LIMITE ANUAL DAS DESPESAS COM INSTRUÇÃO:** R$ 3.561,50

· **DESCONTO SIMPLIFICADO:** quem optar pela declaração simplificada, terá um desconto de 20% na renda tributável, limitado a R$ 16.754,34, mesmo valor do ano passado

· **DESPESAS MÉDICAS:** as deduções continuam sem limite; contribuinte pode declarar todo o valor gasto e deduzi-lo do cálculo do Imposto de Renda

continua pág. 02

P. 02
NOVO ESTATUTO DA MPE: ENTENDA O QUE MUDA PARA EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL

P. 03
ENTENDA COMO FUNCIONA A RETENÇÃO DE INSS, QUEM DEVE PAGAR E CÁLCULOS

P. 03
O QUE É FEEDBACK E COMO APLICAR ESSA ESTRATÉGIA NA SUA EMPRESA?

P. 04
O QUE OS LÍDERES DEVEM PRIORIZAR AO FAZER NOVAS CONTRATAÇÕES

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A DECLARAÇÃO DO IR

• Informe de rendimentos do empregador no ano de 2024 (é preciso juntar todos caso tenha trocado de emprego durante o ano). Nestes documentos consta tudo que foi retido na fonte em contratos de trabalho CLT;

• Todos os dependentes precisam ter CPF. Caso ainda não tenham, providencie o documento em agências da Caixa ou do Banco do Brasil. Crianças que nasceram do fim de 2017 em diante já têm o registro na Certidão de Nascimento;

• Aposentados e pensionistas do INSS devem pegar o comprovante de renda no site Meu INSS ou no banco em que recebem o pagamento;

• Peça (ou baixe pela internet) o informe de investimentos de bancos e corretoras;

• Despesas com médicos, dentistas, profissionais de saúde (fisioterapia, psicologia) e planos de saúde podem ser deduzidas. No entanto, eles devem conter informações detalhadas, como nome, endereço e CPF ou CNPJ do prestador, qual o serviço prestado, quem se beneficiou do serviço (com nome e CPF). Atenção: aqui não entram as despesas reembolsadas pelos planos de saúde;

• Documentos de compra e venda de bens, que tenham preço do bem, valor de compra, de venda e algum valor que possa ter sido financiado;

• Prestações e mensalidade de escola ou cursos de pós-graduação, que são sujeitos à deduções;

• Papéis de doações, consórcios, empréstimos e heranças também devem ficar à mão para preencher a declaração.

RECIBO MÉDICO VIA APP PASSA A SER OBRIGATÓRIO

Uma mudança que passou a valer em 2025, mas que só terá efeitos para a declaração do ano que vem é o app Receita Saúde. A partir deste ano, os recibos de despesas com saúde com profissionais que atuam como pessoa física vão precisar ser emitidos apenas de forma digital, por meio da plataforma Receita Saúde da Receita Federal. A mudança vale para profissionais médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais.

Os recibos emitidos no aplicativo serão carregados automaticamente como despesas dedutíveis na Declaração Pré-preenchida do Imposto de Renda da Pessoa Física – DIRPF/2025 dos pacientes e também como receita na declaração do profissional. O recibo deve ser emitido no momento do pagamento da prestação do serviço. Em caso de mais de um pagamento relativo a uma mesma prestação de serviços, deverá ser emitido um recibo para cada pagamento realizado.

NOVO ESTATUTO DA MPE: ENTENDA O QUE MUDA PARA EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL

Acompanhando as mudanças estruturais propostas pela Reforma Tributária, foi aprovado o projeto que adapta o Estatuto das Micro e Pequenas Empresas. O novo conjunto de normas impacta diretamente as empresas enquadradas no Simples Nacional, redefinindo limites de faturamento, prazos para regularização de débitos e obrigações fiscais.

AJUSTE NOS LIMITES DE FATURAMENTO PARA ICMS E ISS

O projeto estabelece a alteração do teto de recolhimento do ICMS e ISS para as pequenas empresas. Atualmente, o limite é de R$ 3,6 milhões, valor que passará a ser de R$ 4,8 milhões. A mudança tem o objetivo de alinhar o teto com o limite geral do Simples Nacional, possibilitando que as empresas permaneçam no regime sem a necessidade de migração para outros enquadramentos tributários.

PROJETO DA REFORMA TRIBUTÁRIA AMPLIA TETOS PARA ICMS E ISS, IMPÕE EMISSÃO DE NOTA FISCAL PARA MEIS E AJUSTA REGRAS PARA RECOLHIMENTO DE TRIBUTOS, REDEFININDO O REGIME FISCAL

AMPLIAÇÃO DO PRAZO PARA REGULARIZAÇÃO DE DÉBITOS

Outra medida prevista é a extensão do prazo concedido às micro e pequenas empresas para a regularização de débitos tributários. O prazo, que atualmente é de 30 dias antes de eventual exclusão do Simples Nacional, será ampliado para 90 dias. Esta alteração oferece um período adicional para a renegociação e quitação dos débitos pendentes.

EMISSÃO OBRIGATÓRIA DE NOTA FISCAL PARA O MEI

Entre as mudanças direcionadas ao microempreendedor individual (MEI) , destaca-se a obrigatoriedade de emissão de nota fiscal para todas as operações, incluindo vendas a consumidores finais. Na norma vigente, a emissão era exigida apenas quando o cliente era pessoa jurídica, o que implica uma revisão nos procedimentos fiscais adotados pelo MEI.

REGRAS PARA EMPRESAS RECÉM-ABERTAS

O novo Estatuto define que empresas optantes pelo Simples Nacional, recém-estabelecidas e que ultrapassarem o limite de faturamento proporcional ao tempo de atividade, não poderão adotar as novas regras de recolhimento do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) . Essa restrição visa ajustar o tratamento tributário conforme a fase de estabelecimento do negócio.

INCLUSÃO DE ATIVIDADES NO REGIME DO SIMPLES NACIONAL

O projeto amplia a possibilidade de enquadramento no Simples Nacional ao incluir empresas que atuam na locação de imóveis para eventos. Anteriormente, negócios que realizavam a locação de imóveis próprios não eram elegíveis para esse regime tributário, fato que agora é revisto para contemplar novas atividades econômicas.

REVISÃO NA TRIBUTAÇÃO: IBS E CBS

A proposta de reforma inclui a redução das alíquotas do IBS e da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) para setores específicos. As alterações contemplam serviços de saúde, educação, dispositivos médicos e iniciativas relacionadas à acessibilidade. A medida busca modificar a carga tributária incidente sobre esses segmentos, promovendo um ajuste na arrecadação fiscal.

DIFERENCIAÇÃO REGIONAL COM BASE NO PIB

O projeto prevê a aplicação de limites diferenciados para o recolhimento do IBS, considerando a representatividade do Produto Interno Bruto (PIB) dos estados. Empresas localizadas em estados cuja participação no PIB nacional seja de até 1% terão um sublimite de R$ 1,8 milhão. Para estados com participação superior a 1%, o limite será de R$ 3,6 milhões, ajustando as regras de acordo com a capacidade econômica regional.

IMPACTOS E ADEQUAÇÕES NO SIMPLES NACIONAL

As alterações introduzidas pelo novo Estatuto das Micro e Pequenas Empresas



evidenciam a intenção de alinhar o Simples Nacional à nova estrutura tributária. As medidas apresentam obrigações adicionais, como a emissão abrangente de nota fiscal pelo MEI, e ao mesmo tempo proporcionam condições de maior flexibilidade, como o aumento de prazos para regularização de débitos e a ampliação dos limites de faturamento para recolhimento de tributos.

ORIENTAÇÕES PARA EMPRESÁRIOS E PROFISSIONAIS DA ÁREA

Dada a amplitude das mudanças, a atualização dos procedimentos fiscais e contábeis torna-se imprescindível. Empresários, contadores e demais profissionais da área devem acompanhar as novas disposições e ajustar os processos internos para garantir a conformidade com o regime tributário.

A correta implementação das normas poderá influenciar o planejamento financeiro e a estabilidade das micro e pequenas empresas, impactando diretamente o cumprimento das obrigações fiscais.

A aprovação do projeto representa uma etapa na adequação do ambiente tributário brasileiro às diretrizes da Reforma Tributária. Ao redefinir limites de faturamento, prazos para regularização e obrigações específicas para diferentes segmentos, o novo Estatuto das Micro e Pequenas Empresas estabelece uma nova dinâmica para o Simples Nacional.

As mudanças, que abrangem desde ajustes fiscais até a inclusão de novas atividades econômicas, deverão ser monitoradas de perto por todos os envolvidos, a fim de assegurar a transição e a manutenção da regularidade fiscal no cenário empresarial nacional.

ENTENDA COMO FUNCIONA A RETENÇÃO DE INSS, QUEM DEVE PAGAR E CÁLCULOS

A retenção de valores para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é uma obrigação para empresas e trabalhadores, garantindo o recolhimento correto da contribuição previdenciária.

Na prática, a retenção do INSS é o desconto realizado sobre o salário ou pagamento de prestadores de serviço para garantir que a contribuição previdenciária seja repassada à Receita Federal, sendo este fundamental para manter os direitos previdenciários dos trabalhadores, como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade.

A RETENÇÃO É OBRIGATÓRIA PARA:

- Empresas contratantes de serviços realizados por pessoas físicas ou jurídicas, conforme as regras da legislação previdenciária;
- Empregadores que pagam salários a trabalhadores com carteira assinada;
- Prestadores de serviço autônomos, que devem recolher sua própria contribuição por meio do Carnê GPS.

QUAIS SÃO AS ALÍQUOTAS DA RETENÇÃO DE INSS?

As alíquotas variam conforme o tipo de contribuinte:

- Empregados CLT: desconto de 7,5% a 14%, conforme a faixa salarial;
- Trabalhadores autônomos (contribuinte individual): alíquota de 11% ou 20%, dependendo da base de cálculo escolhida;
- Empresas contratantes de serviços: retenção de 11% sobre o valor da nota fiscal, nos casos previstos na legislação.

Para fazer o cálculo da retenção, deve-se ter em mente que isso depende do tipo de relação trabalhista. Veja um exemplo para empregados CLT:

- Salário de R$ 3.000,00;
- Alíquota do INSS: 12% e parcela a deduzir de R$ 106,59;
- Desconto: R$ 253,41

O valor retido deve ser recolhido pelo empregador e repassado à Receita Federal por meio da Guia da Previdência Social (GPS) ou do eSocial, no caso de empresas.

Vale ressaltar que o não recolhimento correto do INSS pode gerar multas e problemas fiscais para empresas e trabalhadores. Por isso, é essencial acompanhar as regras e garantir que os pagamentos sejam feitos dentro do prazo.

Consultar o contador para garantir que a retenção do INSS esteja sendo feita corretamente para evitar problemas com o Fisco.

O QUE É FEEDBACK E COMO APLICAR ESSA ESTRATÉGIA NA SUA EMPRESA?

O feedback é uma estratégia muito usada no ambiente corporativo, por meio da qual líderes, gestores, equipes e até clientes avaliam o desempenho, o comportamento e os resultados do próprio trabalho ou do trabalho de outros colaboradores.

Por meio de uma conversa, o avaliador elenca os pontos fortes e fracos de cada indivíduo, que vão desde soft skills a hard skills e conhecimentos específicos, e oferece apoio e experiência para que os desafios sejam superados e os erros, corrigidos. Além disso, o feedback funciona como uma ferramenta de reconhecimento, valorização e fortalecimento de vínculo com a empresa.

Ao mesmo tempo que serve para alinhar os objetivos e as expectativas da organização, reforçar a cultura corporativa e estimular melhores resultados, também é um momento de valorizar o bom desempenho e mostrar que o funcionário ou a equipe estão fazendo um bom trabalho e estão sendo reconhecidos por isso.

QUAIS OS DIFERENTES TIPOS DE FEEDBACK?

O feedback pode ser dado por gestores, colegas, clientes ou por si mesmo, e pode ser positivo ou negativo, dependendo do objetivo e da situação.

O feedback positivo é aquele que elogia, parabeniza ou agradece um colaborador por alguma atitude ou resultado que teve um impacto positivo na empresa. Serve para valorizar e reconhecer comportamentos e motivar o esforço dos profissionais.

Algumas frases e adjetivos podem ser usados nesse momento, como "Parabéns pelo seu trabalho no projeto X. Você foi muito criativo, organizado e comprometido. Ficamos muito satisfeitos com o resultado e com a sua atuação." ou "Você se destacou na reunião com o cliente e demonstrou preparação e confiança. Parabéns pelo bom trabalho!".

O feedback negativo é aquele que aponta, critica ou reprova um colaborador por alguma atitude ou resultado que teve um impacto negativo na empresa. Por meio dessa avaliação, o líder ou avaliador orienta o funcionário a como não repetir o problema.

Exemplo: "Infelizmente, você não cumpriu o prazo do relatório Y. Isso prejudicou o andamento do projeto e causou transtornos para a equipe. Precisamos entender o que aconteceu e como podemos evitar isso no futuro."

Já o feedback construtivo é aquele que combina elementos de pareceres positivos e negativos, buscando equilibrar os elogios e as críticas. Esse serve para reconhecer os pontos fortes, sugerir os pontos de melhoria e oferecer apoio ao profissional para que ele se desenvolva.

Exemplo: "Você fez uma boa apresentação do produto Z e demonstrou conhecimento técnico e segurança. No entanto, você poderia ter sido mais claro na explicação dos benefícios, dos custos e das formas de pagamento. Vamos trabalhar juntos nesses aspectos para que você possa se aprimorar."

FEEDBACK 360, UMA OUTRA FORMA DE AVALIAR

Feedback 360 é um método de avaliação de desempenho que envolve a coleta de observações de diferentes fontes, como gestores, colegas, subordinados, clientes e até mesmo do próprio avaliado. O objetivo é o mesmo das demais técnicas, com a diferença de que a avaliação é feita por várias pessoas, de diferentes níveis hierárquicos e áreas da empresa, que tenham contato com o avaliado.

Enquanto o feedback comum é limitado e parcial, já que é elaborado sob a visão de apenas um avaliador, o feedback 360 é mais completo, pois reflete múltiplas perspectivas. Além disso, o feedback comum é mais informal e frequente, pois depende apenas da comunicação entre duas partes. Já o feedback 360 pode ser mais formal e periódico, já que depende de um processo estruturado ou de ferramentas específicas.

Para exemplificar o funcionamento de um feedback 360, vamos imaginar um funcionário da área de vendas que está sendo avaliado por sua equipe e clientes com o objetivo de identificar competências, comportamentos e resultados. As perguntas a serem feitas podem ser:

- O funcionário demonstra conhecimento sobre os produtos e serviços da empresa?
- O funcionário tem habilidade para negociar com os clientes?
- O funcionário trabalha bem em equipe?

As respostas mostram o desempenho do indivíduo a partir da visão tanto da equipe quanto do cliente. Dessa forma, a avaliação acaba sendo mais imparcial e ilustra o desempenho do funcionário em diferentes processos da empresa.

Vamos supor que, durante o contato com fornecedores e clientes, determinado colaborador seja animado, confiante e tenha um ótimo conhecimento técnico. Contudo, nas tarefas operacionais e no dia a dia da empresa, chegue atrasado e faça uma péssima gestão do tempo.

O feedback 360 é a maneira perfeita de avaliar o desempenho dos colaboradores em cada etapa do seu trabalho na empresa.

DICAS PARA DAR E RECEBER FEEDBACKS

Para quem recebe o feedback, é importante estar aberto e receptivo, encarando o momento como uma oportunidade de aprendizado e



crescimento, pedir exemplos de situações que foram positivas ou negativas e esclarecer dúvidas quando necessário.

Já o líder, gestor ou equipe que está dando o feedback deve agir de forma respeitosa, honesta e positiva. Para isso, devem se preparar antes da conversa, escolher um momento e um local adequados, usar exemplos para ilustrar situações, ouvir com atenção e empatia, sugerir pontos de melhoria e acompanhar o progresso depois da avaliação.

Alguns critérios são muito importantes ao dar o feedback. Do contrário, é bastante comum que esse momento gere desconfortos ou até desmotive os funcionários a continuar. Portanto, ao avaliar seus funcionários:

- use exemplos para ilustrar situações;
- seja honesto, empático e respeitoso;
- foque nas soluções e não nos problemas;
- mantenha a frequência e use o feedback como um diálogo constante entre as partes envolvidas;
- combine elementos do feedback positivo e do negativo e equilibre as críticas com elogios;
- permita que o avaliado expresse sua opinião ou sentimento;
- faça um plano de ação conjunto, definindo metas, prazos e recursos para que a pessoa consiga melhorar o próprio desempenho.

Além disso, é importante buscar feedbacks de diferentes fontes. Assim, você pode ter uma visão mais ampla sobre cada indivíduo, seus comportamentos e resultados. O feedback é uma ferramenta poderosa para promover o crescimento individual e coletivo, desde que seja dado e recebido de forma adequada.

Essa estratégia pode ser usada como forma de promover o desenvolvimento pessoal e profissional, assim como melhorar o desempenho da equipe, alinhamento dos objetivos e das expectativas e reforçar a cultura e os valores da empresa.

O QUE OS LÍDERES DEVEM PRIORIZAR AO FAZER NOVAS CONTRATAÇÕES

Contratar os profissionais certos é uma das decisões mais estratégicas que um líder pode tomar. Além de avaliar habilidades técnicas, é essencial identificar candidatos que tenham um fit cultural adequado e potencial para crescer dentro da empresa.

Uma liderança eficaz sabe que cada nova contratação impacta a dinâmica da equipe, a cultura organizacional e o desempenho do negócio. Confira os principais critérios que gestores devem considerar para formar equipes mais fortes e alinhadas aos objetivos da empresa.

FAZER CONTRATAÇÕES ESTRATÉGICAS É MAIS DO QUE PREENCHER VAGAS, É CONSTRUIR UM TIME CAPAZ DE TRANSFORMAR A EMPRESA

MAIS DO QUE HABILIDADES TÉCNICAS, CONTRATE PELO FIT CULTURAL E COMPORTAMENTAL

Embora a experiência e as qualificações sejam importantes, contratar apenas com base em habilidades técnicas pode ser um erro. Um colaborador que se encaixa na cultura da empresa e compartilha seus valores tem mais chances de se integrar e gerar impacto positivo a longo prazo.

A inteligência emocional e a atitude proativa são diferenciais importantes. Funcionários que sabem lidar com desafios, manter boas relações interpessoais e se adaptar ao ambiente de trabalho tendem a ter um desempenho mais consistente e contribuir para a harmonia da equipe.

BUSQUE FLEXIBILIDADE E CAPACIDADE DE APRENDIZADO

O mundo corporativo está em constante mudança, e a capacidade de adaptação é uma das competências mais valorizadas hoje. Candidatos que demonstram flexibilidade e aprendizado rápido são mais preparados para lidar com novas tecnologias, processos e desafios do mercado.

Durante o processo seletivo, é interessante avaliar como o candidato reage a mudanças inesperadas e se ele tem um histórico de aprendizado contínuo. Profissionais que buscam se aprimorar constantemente agregam mais valor à empresa a longo prazo.

AVALIE HABILIDADES INTERPESSOAIS E COLABORAÇÃO

Trabalho em equipe, comunicação clara e resolução de conflitos são habilidades essenciais para qualquer profissional. A liderança deve analisar se o candidato tem a capacidade de colaborar com colegas, receber feedbacks e contribuir para um ambiente produtivo.

Métodos como dinâmicas em grupo e entrevistas comportamentais ajudam a identificar se o candidato tem inteligência emocional e sabe lidar com diferentes perfis profissionais. Profissionais que dominam essas habilidades



fortalecem o espírito de equipe e melhoram o clima organizacional.

VERIFIQUE A COMPATIBILIDADE COM A LIDERANÇA E O PROPÓSITO DA EMPRESA

Cada empresa tem um estilo de gestão e uma visão de futuro. Contratar pessoas que compartilham desse propósito facilita o alinhamento e a motivação dos colaboradores.

Além disso, é essencial entender se o candidato se adapta bem ao estilo de liderança da organização. Funcionários que não se sentem conectados ao modelo de gestão podem ter dificuldades de engajamento e produtividade.

PENSE NO POTENCIAL DE CRESCIMENTO A LONGO PRAZO

Ao contratar um novo profissional, é importante olhar além do momento presente. Candidatos que demonstram ambição, vontade de aprender e crescimento profissional são investimentos valiosos para a empresa.

TABELAS E OBRIGAÇÕES

ABRIL / 2025

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
04/04	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	03/2025
10/04	IPI - 2402.20.00	03/2025
14/04	SPED (EFD-Contribuições)	02/2025
15/04	EFD REINF	03/2025
15/04	ESOCIAL	03/2025
15/04	GPS (Facultativos, etc...)	03/2025
17/04	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	03/2025
17/04	DAE - MEI	03/2025
17/04	FGTS (Pagamento via PIX)	03/2025
17/04	IRRF (Empregados)	03/2025
17/04	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	03/2025
17/04	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	03/2025
17/04	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	03/2025
17/04	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	03/2025
22/04	SIMPLES NACIONAL	03/2025
25/04	IPI (Mensal)	03/2025
25/04	PIS	03/2025
25/04	COFINS	03/2025
30/04	DCTF WEB (MIT)	03/2025
30/04	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	03/2025
30/04	IR (Carne Leão)	03/2025
30/04	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
30/04	CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL	
	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: 18 - Sexta-feira Santa | 21 - Tiradentes

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.138,76	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.138,77 até R$ 3.564,96	O que exceder a R$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.711,01
Acima R$ 3.564,96	O valor da parcela será de R$ 2.424,11 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	DEDUÇÃO
Até 1.518,00	7,5%	0,00
1.518,01 até 2.793,88	9%	22,77
2.793,89 até 4.190,83	12%	106,59
4.190,84 até 8.157,41	14%	190,40
Valor limite de contribuição R$ 951,63		

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: borainvestir.b3.com.br | Fonte 02: Contábeis | Fonte 03: Contábeis Fonte 04: Sebrae | Fonte 05: Administradores.com | **Edição: 064**