



rabello
contabilidade

INFORMATIVO EMPRESARIAL

📞 (24) 2259-1279 

📱 (24) 98803-1652

✉️  rabellocontabilidade

✉️  rabellocontabilidade

✉️  contato@rabellocontabilidade.com.br

📍 Estrada Silveira da Motta, 52 - Posse - Petrópolis - RJ

SETEMBRO 2020

FÉRIAS ANTECIPADAS:

Entenda o que era permitido com a MP 927 e o que voltou a valer

A legislação assegura que os trabalhadores brasileiros tenham um período de descanso anual remunerado, durante a pandemia, diante de tantas MPs novas, surgiram várias dúvidas sobre como ficou o direito ao descanso.

É importante ressaltar que as férias anuais, além de ser um direito é também um dever, já que estando de férias o trabalhador é, em regra, impedido de prestar serviços a outro empregador, de acordo com o artigo 138 da CLT.

Em se tratando de férias, há dois momentos que devem ser considerados: o período aquisitivo e o período concessivo.

O período aquisitivo corresponde ao período de 12 meses em que o empregado presta os seus serviços de acordo com o contrato de trabalho para só então ter direito ao período de descanso. Somente a partir desse cumprimento obrigatório é que o empregado tem assegurado seu período de férias.

Lembrando que, a cada novo período de 12 meses, o empregado terá direito a um novo descanso anual. Ou seja, o período

concessivo é sempre seguido de um período aquisitivo (art. 29, CLT).

O período de férias sempre será registrado como tempo de serviço, pois trata-se de uma das hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

O outro ponto importante é que o início das férias, sejam individuais ou coletivas, de acordo com o Precedente Normativo nº 100 do TST, não podem coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Também não é possível que as férias se iniciem nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Esses são mecanismos que garantem a possibilidade de maior descanso para o empregado.

Férias Antecipadas na MP 927

Com a criação da MP 927, uma das situações em que mais houve mudança foi justamente no caso de férias antecipadas.

Ocorre que, mesmo que o trabalhador ainda não tivesse atingido o tempo necessário de 12 meses para tirar férias (período aquisitivo), com a Medida Provisória nº 927/2020 o empregador poderia submeter o empregado a

tirar férias antecipadas, mesmo sem este ter completado esse período.

Juntamente com a MP 927 de 22 de março de 2020, foram publicadas uma série de outras Medidas Provisórias (MPs) estabelecendo mudanças nas relações trabalhistas, a fim de evitar o fechamento de empresas e demissões em massa, buscando-se enfrentar a crise provocada pela pandemia. Inclusive outra importante medida, foi a MP 936, de 1º de abril de 2020, recentemente convertida na Lei 14.020/2020.

Em se tratando de férias antecipadas, com a MP 927, o empregador poderia notificar seu funcionário por escrito ou por meio eletrônico sobre o início e término de suas férias com apenas 48 horas de antecedência, indicando o período a ser gozado pelo empregado. Mas, como a MP 927 não foi convertida em lei, a mesma caducou e voltou a valer a norma trabalhista em que o empregador precisa notificar o empregado com 30 dias de antecedência.

Também na vigência da MP 927, poderiam ser concedidas férias antecipadas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tivesse transcorrido.

Poderiam empregado e empregador negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo [continua pág. 02](#)

■ P. 02

**SIMPLES NACIONAL:
QUEM PODE OPTAR
PELO REGIME?**

■ P. 03

**A NECESSIDADE DE SE
ADAPTAR À TECNOLOGIA SEM
PERDER OS VELHOS COSTUMES**

■ P. 03

**HOME OFFICE EXIGE NOVAS
REGRAS DE MEDICINA E
SEGURANÇA NO TRABALHO**

■ P. 04

**LGPD: SAIBA COMO
ADAPTAR SUA EMPRESA
EM 5 PASSOS**

individual escrito. Tendo prioridade para tirar férias (individuais ou coletivas) os trabalhadores de grupo de risco do coronavírus (COVID-19).

Isso tudo até o dia 20 de julho de 2020, quando perdeu a validade a MP 927 e voltaram a valer as regras da CLT.

Pontos que voltam a vigorar

Durante o período de calamidade pública em que vigorou a referida MP, era possível o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas. Novamente voltou a valer a regra de 30 dias de antecedência.

Para as férias concedidas durante a MP 927, o empregador estava apto a efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após sua concessão, até o dia 20 de dezembro de 2020 (data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

Esse adicional de 1/3 concedido ao se tirar férias é pago normalmente, de acordo com as regras trabalhistas, em até dois dias antes do início do período de férias.

Era possível também o empregado requerer a conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário, sujeita à concordância do empregador, sendo aplicável o mesmo prazo do dia 20 de dezembro de 2020. Isso tudo durante a MP 927, de 22 de março de 2020 a 20 de julho de 2020.

O pagamento da remuneração das

férias, na vigência da MP 927, poderia ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável o pagamento da remuneração das férias nem da conversão de 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário.

Agora, volta ser facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O pagamento da remuneração das férias (e do bônus de 1/3, se for o caso) deverá ser efetuado em até 2 (dois) dias antes do início das férias texto disposto nos artigos 143 e 145 da CLT). E caso o empregador opte pela dispensa do empregado, deverá pagar, juntamente com os haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

SIMPLS NACIONAL: QUEM PODE OPTAR PELO REGIME?

Entenda como funciona o regime de tributação do Simples Nacional e quem pode aderir.

Um dos grandes desafios dos empreendedores brasileiros está relacionado ao pagamento de tributos. E não se trata apenas do valor referente aos impostos, mas também, da burocracia do sistema. Assim, o Governo Federal criou uma alternativa para facilitar a vida dos empresários: o Simples Nacional.

O Simples Nacional pode ser adotado por micro e pequenas empresas de qualquer região do Brasil. O regime tem como objetivo diminuir a burocracia para os empreendedores, unificando oito impostos diferentes em apenas um documento. São eles:

- PIS, INSS, IPI, ICMS, ISS, CSLL, Cofins, IRPJ.

Lebrando que os impostos federais são: IRPJ, CSLL, PIS, Cofins e IPI. Já o INSS é um imposto da previdência, o ICMS é estadual e o ISS é municipal.

Quem pode optar pelo Simples Nacional

Por ser um regime tributário com diversas vantagens, muitas empresas desejam optar pelo Simples Nacional. Entretanto, apenas algumas empresas se encaixam nele.

Algumas das regras definidas para a inserção no Simples Nacional são:

- A empresa não pode faturar mais que R\$ 4,8 milhões por ano;

- Não possuir débitos com o INSS;
- Estar regular nos cadastros fiscais.

Também não podem:

- Exercer atividades com serviços financeiros;
- Tersócios no exterior;
- Possuir capital em órgãos públicos;
- Ser constituída sob sociedade de ações;
- Ser cooperativa;
- Ter filial ou sucursal no exterior.

Isso acontece porque o Simples Nacional é voltado para micro e pequenas empresas. Atualmente, é considerada uma micro empresa aquela que tem um faturamento de no máximo R\$ 360 mil. A pequena empresa, entretanto, deve faturar anualmente no máximo R\$ 4.800.000,00. O regime é para os microempreendedores individuais, que faturam até R\$ 60.000,00.

Uma categoria que está fora das micro e pequenas empresas é o MEI, o Microempreendedor Individual, porém, ele é regulamentado pela Lei Geral, podendo aderir ao Simples se desejar.

CNAE

Outra regra do Simples Nacional quanto a sua adesão é em relação a classificação da atividade econômica. Alguns CNAEs podem aderir ao Simples e outros não.

Utilize a ferramenta do Portal Contábeis para pesquisar se a sua atividade consta na lista de permissão.

Restrições

Além disso, não podem aderir ao Simples Nacional empresas que:

- possuem débitos com o INSS;
- não estão regulados nos cadastros fiscais;
- tem sócios no exterior;
- possuem capital em órgãos públicos;
- pessoas jurídicas que constituem corporativas;
- tenham sucursais ou filiais no exterior.

Vantagens do Simples Nacional

O principal atrativo do Simples Nacional para as empresas é a tributação ser menor. Principalmente se comparada a outros regimes existentes, como o de lucro real ou lucro presumido, por exemplo. Dessa forma, é possível que o valor total dos impostos tenha uma redução significativa e isso pode fazer diferença para as finanças da empresa.

Juntamente com o menor valor, o pagamento de impostos é um atrativo do regime. Para realizar o pagamento dos impostos basta gerar a DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional). Ele pode ser gerado no Portal do Empreendedor ou no site da Receita Federal, na área indicada do Simples Nacional.

Com o DAS, a contabilidade da empresa também fica mais fácil. Isso favorece os empresários que não desejam ou não podem contratar um contador e precisam cuidar disso sozinhos. Também, os custos trabalhistas são reduzidos, uma vez que não há a necessidade de contribuir com os 20% referentes ao INSS Patronal

na folha de pagamento.

Além de tudo isso, o Simples Nacional também contribui com a diminuição da burocracia, garantindo atendimento mais rápido, fácil e menos burocrático em órgãos do sistema previdenciário, trabalhista e tributário. Outra vantagem é que as empresas optantes são protegidas por lei em alguns aspectos. Por exemplo, existem regras que favorecem o micro e pequeno empresário no protesto de títulos, facilitando os pagamentos. E, o único elemento que identifica a inscrição de uma empresa participante do Simples é o CNPJ. Não é necessário ter um cadastro diferente para cada instância (municipal, estadual e federal).

Como ingressar no Simples Nacional

Existem duas possibilidades para ingressar no regime do Simples Nacional:

Empresas que estão começando as suas atividades:

Nesse caso, a empresa realiza a sua inscrição no CNPJ, inscrição estadual e municipal. Depois disso, o empreendedor terá um prazo de 30 dias contando a partir da última inscrição realizada e deferida para optar pelo Simples Nacional. É importante prezar pela agilidade, porque não podem ter se passado 180 dias corridos após a inscrição no CNPJ. Por isso, o ideal é fazer as inscrições estadual e municipal logo em seguida do CNPJ. Se o prazo estiver ultrapassado, o empresário só vai poder se cadastrar no programa em janeiro do ano seguinte.

Empresas já existentes:

Para esses empreendimentos, a adesão ao Simples é realizada anualmente, em janeiro, em todos os dias úteis deste mês. Mas, o empresário pode fazer um agendamento, manifestando a sua intenção de aderir ao regime em qualquer momento. Inclusive, o mais indicado é que ele faça isso mesmo. Pois, ao agendar, ele já vai saber se existe alguma irregularidade ou pendência que o impeça de se inscrever. Desse modo, terá mais tempo para resolvê-lo.

Muitas vezes, quando o empresário espera a chegada do mês de janeiro sem ter agendado antes, o período de um mês acaba não sendo suficiente para que ele regularize a situação da empresa. Assim, acaba se prejudicando e passando mais um ano precisando aderir a outro regime de tributação.

Vale lembrar que a única forma de optar pelo Simples Nacional é pela internet, por meio do portal do próprio programa. Na aba de serviços, localizada na parte superior esquerda da tela, você vai clicar em "opção". Depois em "solicitação de opção pelo Simples Nacional".



A NECESSIDADE DE SE ADAPTAR À TECNOLOGIA SEM PERDER OS VELHOS COSTUMES

No contexto em que estamos vivendo, a tecnologia é uma necessidade. Antigamente, pensávamos que o essencial era “pensar fora da caixa”.

Mas hoje, a ideia é jogar a caixa fora e reinventar o que já conhecemos para uma nova realidade, uma vez que existem novas maneiras de interagir com clientes e pacientes.

Com isso em mente, o ideal é realizar novas tentativas e criar novos produtos para os negócios e embarcá-los na tecnologia, saindo do mercado 100% analógico em que vivíamos antes e partindo também para o digital, uma vez que o cenário é outro e, inclusive, bastante promissor.

A pandemia gerou novos métodos de trabalho para todos, especialmente na área da saúde, setor que está na linha de frente do combate ao Covid-19.

Nesse momento diversas clínicas já passaram a atender online, além das consultas presenciais com todos os cuidados e segurança para a equipe e os pacientes.

Ainda assim, esse momento requer que os profissionais da área analisem o que é fundamental para uma empresa continuar



crescendo, apesar da crise generalizada em que o mundo se encontra, também se trata de manter os pés no chão, lembrando quais são as raízes do negócio.

Cabe aos gestores de clínicas, consultórios e hospitais analisarem minuciosamente os números do local, contatar aqueles pacientes que deixaram de aparecer e fazer uma boa abordagem para o retorno deles e, sem dúvidas, começar a enxergar algumas coisas que demandam ao médico, ou ao dentista parar as suas atividades principais e olhar para a

questão administrativa de uma maneira que seja possível planejar e reposicionar a sua marca no mercado.

Para os próximos meses, também deve ser levado em consideração as recomendações e normas dos conselhos de classe, uma questão que varia para cada estados e cidades, mas que devem ser seguidos para evitar qualquer inconveniente.

Além, é claro, das recomendações da Organização Mundial da Saúde e também do Ministério da Saúde.

O VERDADEIRO LÍDER EMPREENDEDOR

Para ser empreendedor atualmente, é preciso ser também um líder. Apesar disso, muitos ainda confundem o ser “chefe” com um verdadeiro líder. A liderança se baseia em duas características: atitude e flexibilidade, devendo estar presentes tanto em líderes corporativos quanto em empreendedores individuais.

“Por qual motivo? Defendo que um ‘chefe’ jamais será um empreendedor, porque sua visão é curta, é individualista. Um chefe nunca pensa no grupo, somente em si próprio, naquilo que lhe trará vantagens, o que o fará bater as metas”.

Este tipo de comportamento jamais trará motivação às equipes, pelo fato de que as pessoas envolvidas, seja em um empreendimento de negócio ou em um ambiente corporativo, nunca irão sentir-se partes atuantes em um projeto ou em um empreendimento.

Com o não se enxerga o protagonizando o processo e sim sendo apenas partes operantes dele, seguindo instruções em uma linha de produção em massa, não se estimulam a gerar valor agregado, a criarem soluções, a discutirem ideias, a inovarem, a empreenderem juntamente com o empreendedor. Veja quais fatores fazem um verdadeiro líder empreendedor:

1. Estar atento ao que está acontecendo com as pessoas que gerencia, tentando “trazer” esses indivíduos para o seu lado, mostrando interesse em saber de cada colaborador o que o move, o que lhe gera curiosidade intelectual, determinação, e como ele se sente em relação a seu trabalho.

2. Não impõe respeito pela força, coerção ou medo. Antes impõe sua autoridade

respeitando cada um conforme a natureza individual.

3. Sabe mostrar à sua equipe a necessidade de cada um conseguir explorar o significado de sua parte no trabalho e resolver os desafios. Ao mesmo tempo, o líder precisa fazer com que esses indivíduos tenham um interesse genuíno uns pelos outros e capacidade de mostrar que se importam com cada colega, formando desta maneira uma equipe forte, coesa, com um único objetivo, porém cada um com uma atuação vibrante.

4. Procura e incentiva em sua equipe qualidades além simplesmente do talento, tais como: curiosidade intelectual, coragem e caráter.

5. Torna desafiante seu próprio trabalho e o de seus liderados ou colaboradores em seu empreendimento, para que ele mesmo se desenvolva e faça isso acontecer com quem está com ele, desta forma, criando valor para a Instituição na qual trabalha ou para o projeto que está desenvolvendo.

6. O líder não tem medo de perder pessoas. Ele deve ter medo de não as perder, pois “segurando-as”, significará que todos estarão na zona de conforto! Onde há empreendedorismo em zonas de conforto? Empreendedorismo, liderança verdadeira é a busca incansável do novo, da criação, da aquisição de conhecimentos.

7. Não faz com que seus liderados trabalhem para ele, trabalha para que seus liderados atuem com ele.

8. Escuta, não apenas ouve, mostra-se inclinado e flexível a novas ideias, sem deixar de ser firme e mostrar claramente as necessidades

do grupo, porém sem mostrar-se condescendente, pois prazos, metas e desafios são fatos que requerem ações coordenadas.

9. Posta-se à frente, mas nunca acima, e sempre ao lado de seus liderados.

10. Um líder empreendedor tem claro para si que o mais importante, além de gerar o resultado esperado, é gerar a evolução das pessoas, o bem estar, pois desta forma ele terá como experiência uma transformação verdadeiramente eficaz e positiva.

11. Um líder não domina o conhecimento. Fazendo com que seu grupo evolua, gera conhecimento e aprendizado para si próprio a partir das trocas com sua equipe.

12. Constrói uma equipe que atua coletivamente em uma mesma direção e quando enfrenta uma turbulência, pode contar com individualidades para vencê-la.

“Se não estiver claro para cada gestor que prioritariamente ele deve dar importância à evolução de seus colaboradores, jamais conseguirá fazer com que a organização naturalmente experimente uma transformação positiva. Ele será um chefe buscando até de forma assertiva os resultados esperados, mas nunca será um verdadeiro líder.”, afirma a gestora.

Considerando o lado de quem está buscando empreender, essa pessoa deve procurar gerar o futuro sustentável de seu projeto e muito mais, assegurar que seu projeto está transformando as pessoas e a vida em seu entorno. Um verdadeiro líder empreendedor é quem faz da diversidade uma unidade.

LGPD: SAIBA COMO ADAPTAR SUA EMPRESA EM 5 PASSOS

A nova Lei Geral de Proteção de Dados, que deveria entrar em vigor em agosto de 2020, em função da Pandemia, foi transferida para maio de 2021.

Com isso, as empresas ganham mais tempo para definir as estratégias, implementar os processos necessários e superar os desafios.

“Segundo o Índice LGPD ABES (Associação Brasileira de Empresas de Software), cerca 60% das empresas brasileiras não estão prontas para a LGPD.”

Dado o tamanho do país, há uma grande necessidade de ação em relação a dados uniformes. As empresas devem aproveitar a oportunidade de implementar a LGPD o mais rápido possível, com a ajuda de sistemas digitalizados, o que pode lhes proporcionar uma importante vantagem competitiva, inclusive para manter negócios com empresas da União Europeia, onde já foi implementada a GDPR”, Jens Bothe, especialista em segurança do Grupo OTRS.

E como fornecedor líder de soluções para gerenciamento de processos e comunicações e especialista em ambientes de segurança, o OTRS Group fornece cinco recomendações para ajudar as empresas a se adequar as normas:

1 - Comece pequeno: A maioria das grandes empresas possui processos já definidos e as chamadas equipes de defesa cibernética em uso.

No entanto, muitas pequenas e médias empresas ainda precisam elaborar suas estratégias. Para isso, é aconselhável começar “pequeno”: criar um Gabinete de Comunicação de Incidentes de Segurança é útil e é fundamental dedicar uma pessoa ou equipe de contato responsável por

eventos relacionados à segurança.

Isso pode criar documentação centralizada que mantém todos cientes do que está acontecendo.

2 - Consulte especialistas experientes: As empresas nem sempre têm tempo para verificar todos os regulamentos para determinar se são relevantes para seus negócios.

Portanto, não hesite em consultar especialistas externos experientes com perguntas sobre diretrizes e padrões aceitos.

3 - Defina claramente os processos de segurança de TI: É importante que todas as empresas estabeleçam processos e responsabilidades claros para lidar com eventos relacionados à segurança. As seguintes perguntas devem estar entre as consideradas:

- Como você define um incidente de segurança?
- Quando exatamente um incidente precisa ser relatado?
- Quais dados ou processos devem ser protegidos?
- Qual é o impacto potencial do incidente?
- Quem deve ou pode ser informado de um incidente?
- Em que ordem e em que prazo a comunicação deve ocorrer?

4 - Crie processos digitais centralizados: Para documentar os eventos de segurança e as etapas correspondentes tomadas para mitigar a situação de maneira segura, estão disponíveis sistemas como o STORM da OTRS AG.

Eles agem como a espinha dorsal técnica

dos processos de segurança de TI, suportam a comunicação relacionada a incidentes e armazenam a documentação em caso de auditorias posteriores.

Eles possibilitam definir processos específicos para cenários de ameaças, conceder aos usuários acesso baseado em função e habilitar a comunicação criptografada entre usuários claramente autenticados, para que os ataques sejam tratados rapidamente e a documentação adequada seja capturada.

5 - Enxergue a segurança de TI como um processo contínuo: Uma vez estabelecidos, os processos de segurança de TI se tornam uma parte cotidiana de suas atividades de negócios. No entanto, deve-se considerar que os regulamentos, processos e requisitos podem mudar repetidamente.

É por isso que as empresas devem se manter atualizadas. Se você deseja desenvolver seu know-how de segurança e desenvolver uma equipe de segurança de TI em sua organização, deve se conectar com outros agentes de segurança e ficar a par das mudanças no setor. “Nem todas as empresas estão preparadas”

O Covid-19, por exemplo, foi o tema mais explorado para ataques cibernéticos durante o primeiro semestre de 2020, que atingiram organizações em todos os setores de atividade, incluindo governos, indústria, saúde, prestadores de serviços, infraestruturas críticas e consumidores.

A LGPD exige relatórios oportunos de incidentes de segurança. É por isso que é essencial que as empresas registrem os incidentes de TI e documentando-os legalmente.

TABELAS E OBRIGAÇÕES

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
04/09	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	Comp. 08/2020
04/09	FGTS	F. Ger. 08/2020
04/09	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	F. Ger. 08/2020
10/09	IPI - 2402.20.00	Comp. 08/2020
15/09	SPED (EFD-Contribuições)	F. Ger. 07/2020
15/09	ESOCIAL	F. Ger. 08/2020
15/09	DCTFWEB	Comp. 08/2020
15/09	EFD REINF	F. Ger. 08/2020
15/09	GPS (Facultativos, etc...)	Comp. 08/2020
18/09	IRRF (Empregados)	F. Ger. 08/2020
18/09	GPS (Empresa)	F. Ger. 08/2020
18/09	DARF DCTFWEB	Comp. 08/2020
18/09	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	F. Ger. 08/2020
18/09	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	F. Ger. 08/2020
18/09	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	F. Ger. 08/2020
21/09	SIMPLES NACIONAL	F. Ger. 08/2020
22/09	DCTF	F. Ger. 07/2020
25/09	IPI (Mensal)	F. Ger. 08/2020
25/09	PIS	F. Ger. 08/2020
25/09	COFINS	F. Ger. 08/2020
30/09	IRPJ (Lucro Real / Lucro Presumido)	F. Ger. 08/2020
30/09	CSLL (Lucro Real / Lucro Presumido)	F. Ger. 08/2020
30/09	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	F. Ger. 08/2020
30/09	IR (Carne Leão)	F. Ger. 08/2020
30/09	ECD	F. Ger. 08/2020
	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

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.br | Fonte 02: Blog eGestor | Fonte 03: Jornal Contábil | Fonte 04: Jornal Contábil | Fonte 05: contabeis.com.br | Edição: 009

SETEMBRO / 2020						
AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO						
Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
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\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69
Acima R\$ 2.666,30	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO R\$	%	DEDUZIR	VALORES R\$	ALÍQUOTA
Até 1.903,98	Isento	Isento		
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80	Até 1.045,00	7,5%
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R\$ 354,80	De 1.045,01 até 2.089,60	9%
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13	De 2.085,61 até 3.134,40	12%
Acima de 4.664,08	27,5%	R\$ 869,36	De 3.134,41 até 6.101,06	14%
Dedução de Dependente	-	R\$ 189,59	(Teto máximo R\$ 854,15)	

PUBLICAÇÃO MENSAL: RABELLO CONTABILIDADE. CRC/RJ 005593/0-9 Tiragem: 100 exemplares - Cod. 000095

