INFORMATIVO

OUTUBRO/2024

PLANACON

COMPROMISSO COM SUA EMPRESA

www.planaconpf.com.br
54 3311-3535 | 3311-2563

planacon@planaconpf.com.br

Rua Fagundes dos Reis, 317 - Sala 01 - Centro - 99010-070 - Passo Fundo - RS

ENCARTE

SALÁRIO-MATERNIDADE DA CONTRIBUINTE FACULTATIVA

- INTRODUÇÃO
- CONTRIBUINTE FACULTATIVA
- CARÊNCIA
- MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADA
- VALOR DO BENEFÍCIO
- RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO
- DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO
- REQUERIMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE
- PRAZO MÁXIMO PARA REQUERIMENTO
- PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE
- PRORROGAÇÃO POR INTERNAMENTO HOSPITALAR
- FALECIMENTO DA SEGURADA
- CANCELAMENTO
- RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO
- MÊS DE AFASTAMENTO E RETORNO
- DURANTE A PERCEPÇÃO DO BENEFÍCIO
- ACUMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Destaques do Mês

A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

COMPLIANCE TRIBUTÁRIO FERRAMENTAS E PRÁTICAS PARA MANTER SUA EMPRESA EM CONFORMIDADE

10 ESTRATÉGIAS PARA ABRIR UMA EMPRESA DE FORMA CONSISTENTE

QUAL A MELHOR SOLUÇÃO PARA ADMINISTRAR AS FINANÇAS DE SUA EMPRESA? ADMINISTRAR PELO CAIXA OU POR CAPITAL DE GIRO?

PESSOAL

A IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prevenção de acidentes de trabalho é uma prática fundamental para assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em qualquer setor. Empresas que investem em políticas de prevenção e segurança demonstram um compromisso sólido com o bem-estar de seus empregados, resultando em um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso. A prevenção não é apenas uma exigência legal, mas também um componente vital para a sustentabilidade organizacional, reduzindo custos com indenizações e perdas de produtividade decorrentes de acidentes.

Medidas preventivas eficazes

Adotar medidas preventivas eficazes envolve a implementação de um conjunto de ações abrangentes, desde a análise de riscos até a adoção de equipamentos de proteção individual (EPIs). A realização de treinamentos regulares, a manutenção adequada de máquinas e equipamentos, e a sinalização de áreas de risco são algumas das práticas essenciais que ajudam a minimizar a ocorrência de acidentes. Além disso, essas medidas promovem a conscientização dos trabalhadores sobre os perigos potenciais e a importância de seguir os protocolos de segurança, criando uma cultura de prevenção contínua.

Cultura de segurança nas empresas

Desenvolver uma cultura de segurança sólida dentro das empresas é fundamental para a eficácia das medidas preventivas. Isso envolve não apenas a implementação de políticas e procedimentos, mas também o engajamento ativo de todos os níveis hierárquicos, desde a alta administração até os trabalhadores da linha de frente. Incentivar a comunicação aberta sobre questões de segurança e permitir que os empregados reportem riscos sem medo de retaliação são práticas que fortalecem essa cultura. Uma abordagem colaborativa e inclusiva garante que a segurança seja uma prioridade compartilhada por todos.

Benefícios da prevenção de acidentes

Os benefícios da prevenção de acidentes de trabalho vão além da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Empresas que investem em práticas de prevenção frequentemente experimentam uma redução significativa nos custos relacionados a acidentes, como despesas médicas e processos legais. Além disso, um ambiente de trabalho seguro contribui para a satisfação e motivação dos empregados, melhorando a retenção de talentos e a produtividade. A prevenção eficaz de acidentes reforça a reputação da empresa como um empregador responsável e comprometido, beneficiando todos os envolvidos e fortalecendo a sustentabilidade organizacional a longo prazo.

Em resumo, a prevenção de acidentes de trabalho é uma prática essencial que beneficia tanto trabalhadores quanto empregadores. Investir em segurança e saúde ocupacional não só cumpre uma obrigação legal, mas também promove um ambiente de trabalho mais seguro, produtivo e sustentável a longo prazo.

CELETISTA OU ESTATUTÁRIO: ENTENDA AS DIFERENÇAS ENTRE OS REGIMES DE TRABALHO

Os regimes celetista e estatuário são as duas principais fomas de contratação no mercado de trabalho brasileiro. Confira as principais diferenças entre esses dois modelos de contratação, como direitos, benefícios e particularidades de cada um. Com esse entendimento você consegue escolher qual tipo de regime de contratação se alinha melhor aos seus objetivos profissionais.

O que é o regime celetista?

O regime celetista, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) , caracteriza-se por contratos de trabalho formais e é aplicado tanto no setor privado quanto no público. Ele oferece uma série de direitos trabalhistas aos empregados, proporcionando versatilidade e liberdade para mudar de emprego.

O que é o regime estatutário?

Já o regime estatutário é exclusivo para servidores públicos concursados, que trabalham para o governo nas esferas municipal, estadual ou federal. Esse regime é regido por estatutos e leis específicas para servidores, garantindo estabilidade financeira e proteção contra demissões arbitrárias.

Quais são as diferenças?

Além das bases legais distintas, CLT para celetistas e estatutos específicos para estatutários, os regimes se diferenciam em aspectos como flexibilidade e estabilidade.

Celetistas têm maior liberdade para trocar de emprego, ideal para quem busca diversidade de experiências. Por outro lado, servidores estatutários desfrutam de estabilidade no emprego, um atrativo significativo para quem valoriza a segurança financeira a longo prazo.

Quais são os direitos do regime celetista?

Os trabalhadores celetistas têm direito a diversos benefícios, incluindo:

- Férias remuneradas;
- 13º salário;
- Horas extras;
- Licença-maternidade e paternidade;
- Seguro-desemprego;
- Aviso prévio;
- Descanço Semanal Remunerado (DSR);
- Intervalo intrajornada;
- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);
- FGTS;
- Licença Médica;
- Salário mínimo ou piso estadual.

Quais são os direitos do regime estatutário?

- Aposentadoria integral;
- Estabilidade no emprego;
- Licença-prêmio;
- Salário;
- Licença-maternidade e paternidade;
- Licença para estudo;
- Licença médica;
- Férias remuneradas;
- Jornada de trabalho específica;
- Intervalo intrajornada;
- Salário mínimo ou piso estadual;
- Progressão na carreira por tempo de serviço e bom desempenho.

Benefícios do regime celetista?

- Vale-transporte;
- Vale-alimentação ou refeição;
- Assistência médica e odontológica;
- Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Benefícios do regime estatutário:

- Gratificações e adicionais;
- Plano de saúde;
- Participação em cursos e treinamentos;
- Acesso a empréstimos consignados;
- Auxílio-alimentação ou refeição;
- Auxílio-transporte;
- Seguro de vida e acidentes pessoais.

A escolha entre celetista e estatutário depende das suas preferências e objetivos profissionais.

Se você valoriza estabilidade, aposentadoria integral e progressão na carreira, o regime estatutário pode ser o ideal. Contudo, se busca flexibilidade e uma variedade de oportunidades, o regime celetista pode ser mais atrativo.

Independente da escolha, ambos os regimes oferecem vantagens que podem contribuir significativamente para uma carreira profissional bem-sucedida.

FISCAL

COMPLIANCE TRIBUTÁRIO FERRAMENTAS E PRÁTICAS PARA MANTER SUA EMPRESA EM CONFORMIDADE

Empresas em conformidade com as obrigações fiscais tendem a ser mais confiáveis e valorizadas por investidores, clientes e parceiros de negócios.

Manter a conformidade tributária é essencial para evitar penalidades e garantir a saúde financeira da empresa. Com o aumento das regulamentações e fiscalizações, é crucial adotar ferramentas e práticas eficazes de compliance tributário. Vamos explorar as principais estratégias para garantir a conformidade fiscal.

O que é Compliance Tributário?

Compliance tributário é o conjunto de práticas e procedimentos adotados para garantir que a empresa esteja em conformidade com todas as obrigações fiscais. Isso inclui o cumprimento de prazos, a correta apuração de tributos e a manutenção de registros precisos.

Principais Ferramentas de Compliance Tributário

Softwares de Gestão Fiscal: Ferramentas de gestão fiscal automatizam o cálculo e o recolhimento de tributos, reduzindo erros e facilitando o cumprimento das obrigações fiscais.

Sistemas de Auditoria Interna: Auditorias internas regulares ajudam a identificar e corrigir falhas nos processos fiscais, garantindo a conformidade e a precisão dos registros.

Plataformas de Monitoramento de Legislação: Ferramentas que monitoram mudanças na legislação fiscal ajudam a empresa a se manter atualizada e ajustar seus processos conforme necessário.

Práticas Eficazes de Compliance Tributário

Treinamento de Equipes: Capacitar as equipes responsáveis pela gestão fiscal é fundamental para garantir a correta apuração e o cumprimento das obrigações fiscais.

Revisão de Processos: Revisar regularmente os processos internos para identificar e corrigir falhas, garantindo a precisão e a conformidade dos registros fiscais.

Consultoria Especializada: Contar com consultores especializados em tributação para orientar a empresa nas melhores práticas de compliance e na interpretação correta das regulamentações.

Benefícios do Compliance Tributário

Redução de Riscos: Manter a conformidade fiscal reduz o risco de penalidades e autuações fiscais, protegendo a empresa de custos adicionais e danos à reputação.

Eficiência Operacional: Processos fiscais eficientes e automatizados liberam recursos e tempo para outras atividades estratégicas da empresa.

Confiança e Credibilidade: Empresas em conformidade com as obrigações fiscais tendem a ser mais confiáveis e valorizadas por investidores, clientes e parceiros de negócios.

Conclusão

O compliance tributário é essencial para a saúde financeira e a reputação da empresa. Adotar ferramentas e implementar uma estratégia com práticas eficazes, garante a conformidade, reduzindo risco e garantindo uma eficiência fiscal.

CADASTRO/SOCIETÁRIO

10 ESTRATÉGIAS PARA ABRIR UMA EMPRESA DE FORMA CONSISTENTE

O espírito empreendedor é uma marca registrada dos brasileiros, mas muitos negócios acabam fechando as portas prematuramente.

Dados do Mapa de Empresas do Governo Federal revelam que, no último ano, cerca de 2,1 milhões de empresas encerraram suas atividades, representando um aumento alarmante de 25,7% em relação a 2022.

A principal causa desse fenômeno é a falta de planejamento e capacitação adequada.

Para ajudar futuros empreendedores, apresentamos dez estratégias essenciais para abrir uma empresa de forma consistente e aumentar as chances de sucesso:

Planejamento do negócio

O planejamento é a base de qualquer empreendimento de sucesso. Defina o público-alvo, a estrutura necessária e os objetivos do negócio. Invista em capacitação, aproveitando cursos gratuitos disponíveis, e pesquise o mercado para identificar seu nicho de atuação.

Cálculo de custos para começar a funcionar

Considere todos os custos envolvidos, incluindo taxas da junta comercial, emissão de alvarás, infraestrutura e pessoal. Um levantamento detalhado das despesas é essencial para evitar surpresas financeiras.

Reserva financeira ou crédito no mercado

Tenha uma reserva financeira para cobrir despesas durante períodos de fluxo de caixa negativo, especialmente nos primeiros meses. Se optar por crédito, gerencie-o com rigor para evitar endividamento.

Elaboração do contrato social

O contrato social estabelece os fundamentos da empresa, como nome, endereço, atividade, capital social e divisão de lucros. Procure o sindicato da categoria para agilizar o registro e garantir segurança jurídica.

Opção pelo regime tributário

Escolha o regime tributário mais adequado (Simples Nacional, Presumido ou Real) com a ajuda de um contador. A decisão correta pode otimizar os impostos pagos e beneficiar a empresa financeiramente.

Definição da estrutura física

Escolha um local adequado para o empreendimento, considerando acessibilidade, logística e comodidade para clientes e colaboradores. A estrutura deve estar alinhada com as atividades da empresa e as diretrizes municipais de zoneamento.

Obtenção de registros e licenças

Regularize todos os documentos necessários, como habite-se, alvará de funcionamento e pagamento de taxas. Cada cidade tem suas próprias regras, exigindo atenção especial para evitar atrasos na abertura.

Contratação de uma contabilidade

Uma contabilidade eficiente é fundamental para estar em conformidade com os órgãos públicos e analisar a saúde financeira da empresa. Um contador competente pode fornecer dados essenciais para decisões estratégicas.

Processo de contratação de profissionais

Realize processos seletivos eficientes para contratar profissionais qualificados e alinhados com os valores da empresa. Regularize a situação trabalhista junto ao INSS e defina contratos, salários e benefícios.

Estratégia de divulgação do empreendimento

Desenvolva estratégias de marketing inteligentes para atrair e fidelizar clientes. Utilize redes sociais, marketing de conteúdo e campanhas publicitárias bem planejadas para aumentar a visibilidade e o sucesso do negócio.

Seguindo essas dez estratégias, acredita-se que os empreendedores estarão mais bem preparados para enfrentar os desafios e aumentar as chances de sucesso ao abrir uma empresa no Brasil.

A chave está em um planejamento cuidadoso e na capacitação contínua para transformar o potencial empreendedor em negócios prósperos e duradouros.

SALÁRIO-MATERNIDADE DA CONTRIBUINTE FACULTATIVA

INTRODUÇÃO

O segurado facultativo é aquele que não exerce atividade remunerada, mas deseja contribuir para a Previdência Social com o objetivo de se tornar segurado, para, assim, fazer jus aos benefícios previdenciários.

Todo cidadão nessa condição pode contribuir para a Previdência Social a partir dos 16 anos completos, de acordo com o artigo 11 do Decreto n° 3.048/99.

A presente matéria objetiva abordar os principais aspectos acerca do salário-maternidade para a contribuinte facultativa.

CONTRIBUINTE FACULTATIVA

Contribuinte facultativo, de acordo com o artigo 11 do Decreto n° 3.048/99, é todo cidadão de 16 anos ou mais de idade que não exerce atividade remunerada, mas deseja recolher contribuição previdenciária, tendo como objetivo se tornar segurado da Previdência Social.

São exemplos de contribuintes facultativos a pessoa que se dedica exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito da sua residência, o estudante, o estagiário regido pela Lei n° 11.788/2008 e aquele que deixa de ser segurado obrigatório da Previdência Social, conforme a previsão contida no artigo 11, § 1° do Decreto n° 3.048/99 e no artigo 107, § 2° da Instrução Normativa PRES/INSS n° 128/2022.

CARÊNCIA

De acordo com o artigo 26 do Decreto n° 3.048/99, tem-se como carência um período mínimo de contribuições ininterruptas, em valor igual ou superior ao salário mínimo, para que o contribuinte faça jus aos benefícios previdenciários.

Sendo assim, para que o contribuinte facultativo faça jus ao salário-maternidade, deve ter dez contribuições para a Previdência Social, até a data do parto, de acordo com a previsão contida no artigo 25, inciso III da Lei n° 8.213/91, no artigo 29, inciso III do Decreto n° 3.048/99 e no artigo 197, inciso I da IN PRES/INSS n° 128/2022.

Contudo, cumpre informar que, em 21 de março de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 2110, que é inconstitucional a exigência de carência de dez meses para que o contribuinte facultativo faça jus ao salário-maternidade.

Nesse sentido, basta que a segurada contribuinte facultativa tenha apenas uma contribuição até a data do parto ou adoção para que receba o salário-maternidade. É importante observar que, no dia 24 de maio de 2024, foi publicado o acórdão da decisão no Diário de Justiça Eletrônico (DJE), mas até o presente momento não houve manifestação da Previdência Social sobre a aplicação prática da referida decisão.

MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADA

A manutenção da qualidade de segurada se refere ao período em que a contribuinte se mantém assegurada pela Previdência Social após deixar de realizar contribuições, ou seja, durante a manutenção permanece o seu direito aos benefícios previdenciários.

Assim, o contribuinte facultativo mantém a sua qualidade de segurado por seis meses, iniciando no mês seguinte ao do término das suas contribuições previdenciárias e se encerrando no mês seguinte ao da data de vencimento da GPS, conforme o artigo 15, inciso VI e § 4° da Lei n° 8.213/91 e artigo 50 da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

VALOR DO BENEFÍCIO

Em conformidade com o artigo 101, inciso III do Decreto n° 3.048/99, o valor do benefício é aplicado com base na média de 1/12 avos do total da soma dos 12 últimos salários de contribuição, em período apurado não superior a 15 meses. De toda maneira, frisa-se que o benefício não poderá ser pago em parcelas menores do que um salário mínimo nacional, de acordo com o disposto no artigo 219, inciso IV da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

Exemplo:

Uma empregada, após ter encerrado o vínculo de emprego, filiou-se à Previdência Social como contribuinte facultativa, e, nessas condições, tem carência, mas não das 12 contribuições necessárias para o cálculo da Renda Mensal Inicial (RMI). Assim, se o valor apurado for inferior a um salário mínimo, o benefício concedido a ela será necessariamente no valor de um salário mínimo nacional.

Ressalta-se que, com a decisão do STF no julgamento da ADI 2.110, foi considerada inconstitucional a exigência de carência para a contribuinte facultativa para fins de recebimento do salário-maternidade; logo, entende-se que o disposto acima se aplica mesmo que a carência não seja cumprida.

RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO

O salário-maternidade deve ser pago diretamente pelo INSS à segurada facultativa, nos termos do artigo 427, inciso IV da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO

De acordo com o artigo 423 da Portaria DIRBEN/INSS nº 991/2022, a contribuinte deve apresentar os seguintes documentos para ter a concessão do benefício.

- Documento de identificação com foto;
- Número do CPF;
- Certidão de nascimento da criança;
- Se for pessoa que precisa se afastar 28 dias antes do parto: atestado médico específico para gestante.
- Se for em caso de guarda: Termo de Guarda com a indicação de que a guarda destina-se à adoção.
- Se for em caso de adoção: Apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial.

Se for procurador ou representante legal:

- Procuração pública e Termo de Responsabilidade ou particular (modelo do INSS);
- Termo de representação legal (tutela, curatela ou termo de guarda);
- Documento de identificação com foto (RG, CNH) e CPF do procurador ou representante.

REQUERIMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE

A contribuinte tem três opções para solicitar o benefício:

-por ligação, utilizando a Central 135;

-por meio do aplicativo meu INSS, disponível para download no Google Play ou App Store; e

-pelo site do meu INSS, observando os seguintes passos:

- Entre no Meu INSS;
- Clique no botão“Novo Pedido”;
- Digite “salário-maternidade urbano”;
- Na lista, clique no nome do serviço/benefício;
- Leia o texto que aparece na tela e avance seguindo as instruções.

PRAZO MÁXIMO PARA REQUERIMENTO

Como estabelece o artigo 357, § 5° da IN PRES/INSS n° 128/2022, o prazo geral para solicitar o salário-maternidade é de cinco anos contados a partir do fato gerador, parto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, salvo nos casos de cônjuge ou companheiro sobrevivente, que deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade é de 120 dias, mas pode ser estendida por até duas semanas com um atestado médico específico, com base no artigo 358, § 2° da IN PRES/INSS n° 128/2022.

Essa prorrogação é concedida apenas em circunstâncias excepcionais, como em caso de risco para mãe, feto ou criança, sendo sujeita à análise da perícia médica do INSS.

PRORROGAÇÃO POR INTERNAMENTO HOSPITALAR

O Superior Tribunal Federal (STF) estabelece na ADI 6.327 que, em casos de internação superior a 14 dias da mãe ou do recém-nascido por complicações do parto, o salário-maternidade deverá ser prorrogado. Essa decisão, com efeito vinculante desde a sua publicação em 13 de março de 2020, aplica-se a todos os casos, mesmo que o requerimento ocorra após a alta hospitalar.

O INSS regulamenta essa prorrogação por meio da Portaria DIRBEN/DIRAT/PFE/INSS n° 028/2021. Aliás, a prorrogação não possui um limite específico, sendo que a licença-maternidade de 120 dias começa após o término do período de internamento da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

A prorrogação do benefício de salário-maternidade, se houver internação hospitalar, deve ser solicitada ao INSS, através da Central 135, por meio do protocolo do serviço “Solicitar prorrogação de Salário-Maternidade”, já que até o presente momento não é possível solicitá-la por meio do portal Meu INSS (artigo 2° da Portaria DIRBEN/DIRAT/PFE/INSS n° 028/2021).

Se a internação durar mais de 30 dias, a beneficiária deve solicitar a prorrogação a cada período de 30 dias, esperando a análise do pedido anterior antes de fazer um novo pedido. Se a perícia médica federal confirmar que a internação está relacionada ao parto, o servidor encarregado da análise deve registrar o período de internação para ajustar a data de cessação do benefício.

FALECIMENTO DA SEGURADA

Na hipótese de falecimento da segurada que obtiver direito ao recebimento do salário-maternidade (parto, adoção ou guarda para fins de adoção), o pagamento é devido para o cônjuge ou companheiro sobrevivente, desde que tenha a qualidade de segurado, bem como a carência exigida na data do fato gerador do benefício originário, como dispõe o artigo 360, § 1° da IN PRES/INSS n° 128/2022.

Assim, se a segurada falecida estava recebendo o benefício de licença-maternidade e falecer durante esse período, o sobrevivente tem direito a receber o valor restante do benefício original, desde que faça o requerimento antes do término previsto para a licença-maternidade original, como especifica o artigo 360, §§ 4° e 5° da IN PRES/INSS n° 128/2022.

Por outro lado, se o falecimento ocorrer antes de o benefício ser concedido à titular original, o salário-maternidade é integralmente pago ao sobrevivente, conforme o artigo 360, § 4° da IN PRES/INSS n° 128/2022.

De acordo com o artigo 360, § 3° da IN PRES/INSS n° 128/2022, em situações de falecimento do filho, abandono, perda ou destituição do poder familiar por decisão judicial, o salário-maternidade não é devido ao sobrevivente.

CANCELAMENTO

Em geral, o salário-maternidade não deve ser cancelado, a menos que se constate fraude ou erro administrativo após a sua concessão, em consonância com o artigo 458 da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

Assim, se uma segurada facultativa que não possui atividade remunerada for comprovadamente encontrada trabalhando durante o período em que está recebendo o benefício, então, nessa hipótese, o benefício será cancelado.

RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO

O recolhimento da contribuição previdenciária da contribuinte facultativa é de 20% sobre o salário de contribuição declarado, observando os limites mínimo e máximo do salário de contribuição (o salário mínimo e o teto previdenciário, respectivamente), com o código de recolhimento de GPS 1406, como estabelecem o artigo 21 da Lei n° 8.212/91 e o artigo 42 da IN RFB n° 2.110/2022.

Ademais, existe a opção de recolhimento facultativo para pessoas de baixa renda, sendo que, nesse caso, a alíquota será de 5% sobre o salário mínimo vigente, com o código de recolhimento 1929.

O recolhimento deve ser efetuado até o dia 15 do mês subsequente ao da referida competência. Caso o dia 15 não seja um dia útil, o pagamento pode ser adiado para o primeiro dia útil seguinte, nos termos do artigo 216, inciso II do Decreto n° 3.048/99.

MÊS DE AFASTAMENTO E RETORNO

Por analogia ao artigo 116 da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022, se o início ou o término do salário-maternidade ocorrer em um período fracionado do mês, a contribuinte deve efetuar o recolhimento integral da contribuição previdenciária.

DURANTE A PERCEPÇÃO DO BENEFÍCIO

Durante os meses em que a segurada facultativa estiver recebendo salário-maternidade, o desconto da sua contribuição previdenciária deve ocorrer no seu benefício de acordo com o último recolhimento efetuado, conforme o artigo 456, inciso III da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

ACUMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Em concordância com o artigo 639 da IN PRES/INSS n° 128/2022 e o artigo 1° da Portaria DIRBEN/INSS n° 994/2022, com exceção do direito adquirido, não é permitido receber simultaneamente o salário-maternidade com o auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por incapacidade permanente. Da mesma maneira, o auxílio-reclusão pago aos dependentes não pode ser recebido junto com o salário-maternidade do segurado recluso.

Além disso, caso a contribuinte esteja recebendo auxílio por incapacidade temporária e ocorra o parto, tal benefício deve ser suspenso administrativamente no dia anterior ao início do salário-maternidade, nos termos do artigo 396 da Portaria DIRBEN/INSS n° 991/2022.

Por fim, em caso de falecimento da segurada, o salário-maternidade pode ser pago ao cônjuge ou companheiro sobrevivente de forma acumulada com a pensão por morte.

CONTÁBIL

QUAL A MELHOR SOLUÇÃO PARA ADMINISTRAR AS FINANÇAS DE SUA EMPRESA? ADMINISTRAR PELO CAIXA OU POR CAPITAL DE GIRO?

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

Administração pelo Caixa

Fluxo de Caixa: a administração pelo caixa concentra-se no controle e monitoramento do fluxo de caixa, ou seja, o dinheiro que entra e sai da empresa.

Liquidez Imediata: A principal preocupação é garantir que a empresa tenha liquidez suficiente para cumprir suas obrigações de curto prazo, como pagamento de fornecedores, salários e outras despesas operacionais.

Vantagens:

Visão de Curto Prazo: proporciona uma visãoclara e imediata da situação financeira da empresa, permitindo a tomada de decisões rápidas para evitar problemas de liquidez.

Controle de Pagamentos e Recebimentos: Facilita a gestão diária das entradas e saídas de dinheiro, ajudando a evitar atrasos nos pagamentos e problemas com inadimplência.

Desvantagens:

Falta de Planejamento de Longo Prazo: pode levar a uma visão excessivamente focada no curto prazo, negligenciando o planejamento estratégico e investimentos de longo prazo.

Reatividade: A administração pelo caixa tende a ser mais reativa do que proativa, respondendo a problemas à medida que surgem, em vez de antecipá-los.

Administração pelo Capital de Giro:

Gestão de Ativos e Passivos Circulantes: o capital de giro é a diferença entre os ativos circulantes (como estoques, contas a receber) e os passivos circulantes (como contas a pagar, empréstimos de curto prazo). A administração pelo capital de giro visa otimizar essa diferença para manter a operação da empresa.

Eficiência Operacional: O objetivo é garantir que a empresa tenha recursos suficientes para financiar suas operações e crescer de forma sustentável.

Vantagens:

Planejamento e Sustentabilidade: proporciona uma visão mais equilibrada entre o curto e o longo prazo, ajudando a empresa a planejar suas necessidades de financiamento e investimentos.

Otimização de Recursos: Foca na eficiência da utilização dos recursos disponíveis, reduzindo custos financeiros e melhorando a rentabilidade.

Desvantagens:

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

Riscos de Superavaliação: Se não for bem gerido, pode levar a uma superavaliação de ativos, como estoques e contas a receber, que podem não se converter em liquidez.

Conclusão

Administração pelo Caixa: Adequada para garantir a liquidez imediata e resolver problemas financeiros a curto prazo.Mais simples e direta, mas pode negligenciar o planejamento estratégico.

Administração pelo Capital de Giro: Focada na eficiência operacional e sustentabilidade a longo prazo.Mais complexa, mas proporciona uma visão equilibrada entre curto e longo prazo, permitindo um planejamento mais robusto. Ambas as abordagens são importantes e complementares. Uma empresa saudável deve ter um bom controle de caixa para assegurar liquidez imediata, enquanto também gerencia eficientemente seu capital de giro para sustentar o crescimento e a estabilidade a longo prazo.

IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR
Até R$ 2.259,20	Isento	Isento
De R$ 2.259,21 até R$ 2.826,65	7,5 %	R$ 169,44
De R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15 %	R$ 381,44
De R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5 %	R$ 662,77
Acima de R$ 4.664,68	27,5 %	R$ 896,00
Dedução de dependente:	-	R$ 189,59

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
VALORES	ALÍQUOTA
Até R$ 1.412,00	7,5%
De R$ 1.412,01 até R$ 2.666,68	9%
De R$ 2.666,69 até R$ 4.000,03	12%
De R$ 4.000,04 até R$ 7.786,02 (Teto máximo R$ 908,86)	14%

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R$ 2.041,39	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R$ 2.041,39, 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.
SALÁRIO MÍNIMO		R$ 1.412,00

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Feriados	12 - Nossa Senhora Aparecida					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
04/10	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/10	IPI - Competência 09/2024 - 2402.20.00
14/10	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 08/2024
15/10	ESOCIAL - Competência 09/2024 EFD REINF - Competência 09/2024 DCTF WEB - Competência 09/2024 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 09/2024
18/10	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) - Fato Gerador 08/2024 DARF DCTF Web - Competência 09/2024 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI
20/10	DIRBI
21/10	SIMPLES NACIONAL DCTF - Competência 08/2024
25/10	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/10	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Empregados (opcional)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: PLANACON ASSESSORIA E CONTABILIDADE S/C LTDA, CRC/RS 3768. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 050 exemplares - Cod. 01288

PLANACON
COMPROMISSO COM SUA EMPRESA