



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

MARÇO/2025

CRECHE

ENCARTE

- INTRODUÇÃO
- GUARDA DOS FILHOS
- INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO
- CONVÊNIO COM CRECHES EXTERNAS
- PROGRAMA EMPREGA + MULHERES
LEI Nº 14.457/2022
- DURAÇÃO DA OBRIGATORIEDADE DO FORNECIMENTO DE CRECHE
- REEMBOLSO-CRECHE
- REEMBOLSO-CRECHE PELO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES
- REEMBOLSO-CRECHE APÓS O TÉRMINO DA OBRIGATORIEDADE LEGAL
- INCIDÊNCIAS NO REEMBOLSO-CRECHE
- ESOCIAL



Destaques do Mês

RECONTRATAÇÃO DE
FUNCIONÁRIOS COMO
MEI: O QUE MUDOU COM
A REFORMA TRABALHISTA

XML DE NOTA FISCAL:
VEJA COMO BAIXAR E
A IMPORTÂNCIA
DESTE DOCUMENTO

REGISTRO DE MARCA:
PROTEJA A IDENTIDADE
DO SEU NEGÓCIO E FORTALEÇA
SUA PRESENÇA NO MERCADO

DECLARAÇÃO
DO
IMPOSTO
DE RENDA 2025

PESSOAL



RECONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS COMO MEI: O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA

Após a Reforma Trabalhista, a possibilidade de demissão e recontração de funcionários como Microempreendedores Individuais (MEI) tornou-se um tema polêmico e repleto de dúvidas no ambiente corporativo. Embora seja uma prática permitida em algumas condições, é necessário observar um intervalo mínimo de 18 meses entre a demissão e a recontração para evitar fraudes e assegurar o cumprimento das normas legais.

Especialistas alertam que, além do prazo, a empresa deve atentar para questões como manutenção de salários e formalização do novo contrato, evitando riscos trabalhistas e assegurando a regularidade da operação.

O que constitui a recontração de funcionários?

A recontração de funcionários refere-se ao processo pelo qual uma empresa readmite um colaborador previamente desligado. Embora não seja uma prática rotineira, algumas organizações recorrem a essa estratégia para preencher vagas específicas ou reintegrar talentos que já conhecem a cultura e os processos internos.

Segundo especialistas em Recursos Humanos, a readmissão pode ser uma oportunidade vantajosa tanto para a empresa quanto para o funcionário, desde que realizada dentro dos parâmetros legais estabelecidos.

Recontração como MEI: possibilidades e restrições

Com a Reforma Trabalhista, a contratação de ex-funcionários como MEI (Microempreendedor Individual) passou a ser uma alternativa para algumas empresas. No entanto, essa prática está sujeita a condições específicas que devem ser rigorosamente observadas para evitar implicações legais.

Principais pontos a considerar:

- **Período de carência:** a legislação estabelece um intervalo mínimo de 18 meses entre a demissão e a prestação de serviços como MEI. Essa regra visa evitar fraudes trabalhistas e garantir que a relação de emprego não seja mascarada sob a figura de prestação de serviços;

- **Exceções:** a contagem dos 18 meses pode ser interrompida se os sócios ou titulares da empresa forem aposentados, permitindo uma recontração antes desse prazo.

Aspectos legais e validade da operação

A contratação de um ex-funcionário como MEI não é proibida, mas requer atenção a diversos aspectos legais para assegurar a validade da operação.

Conformidade com a lei:

- **Vínculo empregatício:** a relação de trabalho deve ser genuína como prestação de serviços, sem características típicas de um contrato de emprego, como subordinação direta, habitualidade e pessoalidade;

- **Natureza do contrato:** deve-se formalizar um contrato de prestação de serviços claro, especificando as responsabilidades e condições acordadas entre as partes.

Cuidados essenciais na recontração de funcionários

Para evitar que a recontração seja interpretada como fraude trabalhista, é fundamental que as empresas adotem medidas preventivas e sigam as melhores práticas legais.

Manutenção da transparência

Comunicação clara: informar de maneira transparente os motivos da demissão anterior e os termos da nova contratação como MEI.

Evitar redução indevida de salário

Proporcionalidade: qualquer ajuste salarial deve ser proporcional à redução de jornada de trabalho, respeitando os limites legais para não invalidar a rescisão contratual anterior.

Registro adequado da nova contratação

Carteira de trabalho: a readmissão deve ser formalizada com um novo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), configurando uma nova relação de emprego.

Contagem do tempo de serviço

Período aquisitivo: caso o funcionário abandone o emprego e não seja recontraado dentro de 60 dias, ele poderá perder direitos como férias proporcionais durante o novo período aquisitivo.

Impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho

A Reforma Trabalhista trouxe significativas mudanças no cenário das relações de trabalho no Brasil, buscando flexibilizar as contratações e adaptar as normas às novas dinâmicas de mercado.

Benefícios e desafios:

- **Flexibilização:** permite maior liberdade na negociação de contratos, adaptando-se às necessidades específicas de empresas e trabalhadores;

- **Segurança jurídica:** estabelece regras claras para evitar práticas abusivas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

O papel do MEI na estratégia de Recursos Humanos das empresas

A contratação de MEIs pode ser uma estratégia eficiente para empresas que buscam reduzir custos e aumentar a flexibilidade na gestão de pessoal. No entanto, é essencial que essa prática seja conduzida de forma ética e dentro dos parâmetros legais para garantir a sustentabilidade e a reputação da organização.

Vantagens:

- **Redução de custos:** menor encargos trabalhistas comparados aos contratos de emprego tradicionais;

- **Flexibilidade:** possibilidade de contratar profissionais especializados para projetos específicos sem compromissos de longo prazo.

A recontração de funcionários como MEI, após a Reforma Trabalhista, apresenta-se como uma alternativa viável, desde que observadas as condições legais e adotadas práticas transparentes. Empresas devem avaliar cuidadosamente os motivos e as condições da readmissão para assegurar benefícios mútuos e evitar riscos legais.

VEJA COMO SOLICITAR CERTIDÕES DE AÇÃO TRABALHISTA E NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Operações de compra e venda de imóveis requerem a emissão de várias certidões referentes a pessoa que está vendendo e ao bem em negociação. Uma delas é a Certidão de Ação Trabalhista (CAT), que é emitida por todos os regionais trabalhistas e indica se a pessoa ou empresa pesquisada possui ações em trâmite naquele tribunal, independentemente da fase do processo.

No TRT da 2ª Região, os interessados podem solicitar e autenticar a CAT de forma on-line e gratuita no site do órgão. Para isso, devem clicar "Certidões e Guia de Recolhimento", do lado direito da página, ou então acessar a aba Serviços / Certidões / Certidão de Ação Trabalhista.

Ali, basta informar o CPF ou CNPJ da pessoa física ou jurídica pesquisada e a abrangência da jurisdição desejada. A busca pode ser por um recorte temporal ou por período indefinido. Assim que enviado o pedido, é gerado um documento PDF, que pode ser validado também na mesma página do portal.

CNDT

Já para participar de licitações públicas, exige-se a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT). Esse atesta se pessoas físicas ou jurídicas estão inadimplentes em processo de execução trabalhista definitiva. A certidão é nacional, expedida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base em informações enviadas pelos regionais.

A solicitação da CNDT também é eletrônica e gratuita. O acesso pode ser feito pelo portal do TRT-2, nos mesmos caminhos anteriores. O usuário será direcionado para a página do TST, onde a certidão poderá ser emitida e validada.

FISCAL



XML DE NOTA FISCAL: VEJA COMO BAIXAR E A IMPORTÂNCIA DESTES DOCUMENTOS

O XML é o formato oficial da NF-e (Nota Fiscal Eletrônica) e é essencial para empresas e contadores no cumprimento das obrigações tributárias. Por isso, é essencial saber onde encontrá-lo, sua importância e como baixá-lo, seja manualmente ou de forma automatizada.

Confira a seguir como baixar XML de nota fiscal e mais detalhes importantes.

Onde fica o XML de uma nota fiscal?

O arquivo XML de uma nota fiscal é gerado no momento da emissão da nota e armazenado nos sistemas da Secretaria da Fazenda (Sefaz). Ele também pode ser acessado pelo emissor e pelo destinatário por meio da chave de acesso, que está impressa no Documento Auxiliar da Nota Fiscal Eletrônica (DANFE).

Para que serve o arquivo XML da nota fiscal?

O XML é um arquivo digital que contém todos os dados detalhados da transação, como informações do emissor, destinatário, produtos, impostos e valores. Ele é indispensável para:

- Controle fiscal: cumprir as obrigações tributárias da empresa;
- Contabilidade: servir como base para lançamentos contábeis;
- Auditorias: facilitar a comprovação de operações comerciais;
- Compliance: garantir que a empresa esteja em conformidade com a legislação fiscal.

Por que baixar o XML da NF-e?

Saber como baixar XML de nota fiscal é fundamental para manter um registro fiscal organizado, evitando problemas com a fiscalização. Além disso, ele é exigido para regularizar as operações junto à Receita Federal e pode ser solicitado durante auditorias ou por clientes e fornecedores.

É possível consultar NF-e sem Certificado Digital?

Sim, mas há limitações. A consulta sem certificado permite apenas visualizar informações básicas da nota fiscal, como a chave de acesso e o status de autorização. Para baixar o XML completo, o uso do Certificado Digital é obrigatório.

Como emitir uma nota fiscal e fazer download do XML?

- Acesse o sistema: faça login ou se cadastre no software de emissão;
- Escolha o modelo: determine qual nota fiscal você precisa emitir (NFS-e, NF-e ou NFC-e);
- Preencha os dados: insira as informações do emitente, destinatário, descrição dos produtos/serviços, impostos, e demais campos;
- Revise as informações: confira se todos os dados estão corretos e completos;
- Emita a nota: clique em "Emitir", se necessário, imprima ou salve o documento eletrônico;
- Envio ao destinatário: envie a nota fiscal ao cliente, que pode receber um arquivo digital através do envio por e-mail ou uma impressão;
- Baixe o XML: para baixar o XML no Emissor, basta clicar no botão "XML" e fazer o download do arquivo.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



REGISTRO DE MARCA: PROTEJA A IDENTIDADE DO SEU NEGÓCIO E FORTALEÇA SUA PRESENÇA NO MERCADO

No cenário competitivo atual, o registro de marca é uma ferramenta estratégica indispensável para empresas que buscam proteger sua identidade e se destacar no mercado. Além de evitar problemas legais, o registro fortalece a credibilidade do negócio, garante exclusividade sobre o uso da marca e agrega valor aos seus produtos ou serviços.

O que é o Registro de Marca?

O registro de marca é um processo realizado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) que concede ao titular o direito de uso exclusivo da marca em seu segmento de atuação. Isso inclui o nome, logotipo, slogan, e até elementos sonoros ou visuais que diferenciam a empresa.

Benefícios do Registro de Marca

Proteção Legal: Evita que terceiros utilizem sua marca indevidamente ou a copiem, garantindo segurança jurídica.

Valorização do Negócio: Empresas com marcas registradas possuem maior valor de mercado, especialmente em casos de fusões, vendas ou expansão.

Exclusividade: Garante o direito exclusivo de uso em todo o território nacional, impedindo concorrentes de registrarem marcas semelhantes.

Construção de Confiança: O registro transmite profissionalismo e credibilidade aos clientes e parceiros comerciais.

Como Funciona o Processo de Registro?

O processo é realizado em etapas que envolvem:

Pesquisa de Viabilidade: Verificação no banco de dados do INPI para garantir que a marca está disponível.

Pedido de Registro: Envio da documentação e pagamento das taxas ao INPI.

Período de Oposição: Terceiros podem contestar o pedido dentro de um prazo específico.

Concessão e Renovação: Após aprovado, o registro é válido por 10 anos, podendo ser renovado indefinidamente.

Atenção às Inovações

Com a digitalização dos serviços do INPI, o processo tornou-se mais ágil e transparente. Empresas de contabilidade e consultoria oferecem suporte especializado para garantir que todas as etapas sejam cumpridas corretamente, reduzindo riscos de indeferimento.

Registrar uma marca não é apenas uma formalidade, mas um investimento estratégico que assegura a identidade da sua empresa e abre portas para novas oportunidades de crescimento. Não deixe sua marca desprotegida: busque orientação especializada e fortaleça seu negócio no mercado.

Para mais informações, consulte um especialista ou acesse o site do INPI (www.gov.br/inpi).

CRECHE**INTRODUÇÃO**

O artigo 389, § 1º da CLT dispõe que estabelecimentos com 30 ou mais empregadas mulheres maiores de 16 anos devem providenciar um local apropriado para amamentação dos seus filhos nas dependências da empresa, obrigação que, diante da impossibilidade desse fornecimento, poderá ser substituída por convênios em creches, conforme o artigo 389, § 2º da CLT.

GUARDA DOS FILHOS

Em consonância com o artigo 389, § 1º da CLT, quando um estabelecimento possui 30 mulheres ou mais com idade superior a 16 anos, o empregador deve disponibilizar um local apropriado dentro da empresa para a guarda dos filhos durante o período de amamentação.

Além disso, o artigo 400 da CLT estipula que esses locais devem incluir pelo menos uma sala de amamentação, um berçário, uma cozinha dietética e um banheiro. A cozinha dietética tem o propósito de garantir controles de qualidade, higiene e segurança no trabalho durante a preparação das refeições.

Ainda, conforme o artigo 119, § 1º da Portaria MTP nº 671/2021, o mencionado local deve conter alguns requisitos:

- o berçário deve ter uma área mínima de três metros quadrados por criança, com uma distância mínima de 50 centímetros entre os berços e entre eles e as paredes;
- a saleta de amamentação deve ser provida de cadeiras ou bancos com encosto para que as mulheres possam amamentar os seus filhos em condições adequadas de higiene e conforto;
- a cozinha dietética deve ser dedicada ao preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para as crianças ou mães;
- o piso e as paredes devem ser revestidos com material impermeável e lavável; e
- as instalações sanitárias devem estar disponíveis para uso das mães e do pessoal do berçário;

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Nos termos do artigo 396 da CLT, são garantidos dois períodos de amamentação às empregadas mães, sendo de 30 minutos cada um, até que a criança complete 6 meses de idade.

Caso seja necessário, a idade pode ser majorada a critério médico (artigo 396, § 1º da CLT), ou ainda, é importante se atentar para a possibilidade de haver condição mais benéfica em instrumento coletivo (artigo 611-A da CLT).

A definição do momento ideal para a utilização do intervalo durante a jornada da empregada deve ocorrer por meio de acordo individual com o empregador, como dispõe o artigo 396, § 2º da CLT.

CONVÊNIO COM CRECHES EXTERNAS

Não sendo viável a inserção do local apropriado para amamentação nos termos estipulados pelos artigos 389, § 1º,

e 400 da CLT, convém mencionar que o empregador poderá cumprir essa obrigatoriedade de outra forma, instituindo creches externas de forma direta ou conveniadas com entidades públicas ou privadas, conforme a previsão do artigo 389, § 2º da CLT e o Precedente Normativo nº 22 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A título de exemplo, podem ser realizados convênios com o Serviço Social da Indústria (Sesi), o Serviço Social do Comércio (Sesc) e as entidades assistenciais ou sindicais, ficando a critério do empregador.

Ainda, de acordo com o artigo 120, parágrafo único da Portaria MTP nº 671/2021, a creche deve estar situada em localidade de fácil acesso para a empregada, ou seja, próximo à sua residência ou à empresa em que trabalha.

**PROGRAMA EMPREGA + MULHERES
LEI Nº 14.457/2022**

O Programa Emprega + Mulheres estabelece medidas especiais que podem ser aplicadas às mulheres e aos pais durante o período da primeira infância dos seus filhos, incluindo a flexibilização de direitos e da jornada de trabalho, como estipula o artigo 1º da Lei nº 14.457/2022.

Com relação à creche, mais especificamente, esse programa estabelece apoio à parentalidade na primeira infância com o pagamento de reembolso-creche, nos termos do artigo 5º, parágrafo único da Lei nº 14.457/2022.

Da mesma forma, o reembolso-creche desse programa substitui o fornecimento do local adequado para amamentação estabelecido no artigo 396, § 1º da CLT.

Contudo, para a implementação do reembolso-creche pelo Programa Emprega + Mulheres, é necessário ato do Poder Executivo Federal para dispor sobre os limites de valores da sua concessão (artigo 2º, parágrafo único da Lei nº 14.457/2022).

**DURAÇÃO DA OBRIGATORIEDADE
DO FORNECIMENTO DE CRECHE**

De acordo com o artigo 389, § 1º da CLT, o empregador deve fornecer o local adequado para que as empregadas possam manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Já o artigo 396 da CLT determina que, para amamentar o seu filho, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um, até que a criança complete 6 meses de idade.

Logo, o período para fornecimento do local adequado, bem como da creche, para as empregadas mães deve se estender pelos primeiros 6 meses de idade da criança, salvo se esse período sofrer prorrogação, a critério médico, com base nos artigos 389, § 1º, e 396 da CLT.

REEMBOLSO-CRECHE

Em vez de fornecer locais adequados para amamentação no estabelecimento empresarial ou de realizar convênios com creches, o empregador pode, ainda, aplicar o reembolso-creche.

Nesse contexto, a creche deve ser escolhida pela própria empregada, que realizará o pagamento da

mensalidade diretamente à creche e receberá o reembolso do valor integral pelo empregador, em consonância com os artigos 121 e 122 da Portaria MTP n° 671/2021.

Contudo, o reembolso-creche deve ser concedido apenas se houver previsão em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Assim, os requisitos para aderir ao reembolso-creche são estes:

- o reembolso-creche deve cobrir integralmente as despesas pagas pela empregada mãe à creche da sua escolha ou a outro serviço similar, pelo menos até que a criança complete 6 meses de vida, conforme a estipulação apresentada em ACT ou CCT;

- esse benefício deve ser concedido a todas as empregadas mães, independentemente do número de mulheres no estabelecimento, sem prejuízo do cumprimento de outras normas de proteção à maternidade;

- as empresas e os empregadores devem informar às empregadas sobre o sistema e os procedimentos necessários para utilizar o benefício, por meio de avisos em locais visíveis e acessíveis aos empregados ou mediante comunicação escrita ou eletrônica;

- o reembolso-creche deve ser realizado até o terceiro dia útil após a entrega do comprovante das despesas com a mensalidade da creche pela empregada mãe; e

- o ACT ou a CCT, como mencionado anteriormente, deve estipular previamente sobre a concessão desse benefício.

REEMBOLSO-CRECHE PELO

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Diferentemente do reembolso-creche estabelecido pela Portaria MTP n° 671/2021, o reembolso-creche previsto pelo Programa Emprega + Mulheres não exige previsão em instrumento coletivo, podendo ser pactuado acordo individual para a sua aplicação, assim como também poderá ser formalizado por meio de ACT ou CCT, nos moldes do artigo 3° da Lei n° 14.457/2022.

Assim, a adesão ao reembolso-creche previsto pelo Programa Emprega + Mulheres está condicionada ao cumprimento dos seguintes requisitos:

- deve se destinar ao pagamento da creche ou pré-escola escolhida pelo trabalhador ou de serviço similar, desde que sejam comprovadas as despesas realizadas;

- deve ser concedido ao empregado que tenha filhos com até 5 anos e 11 meses de idade, sem prejudicar outros benefícios;

- deve ser comunicado aos empregados, assim como os procedimentos necessários para a sua utilização; e

- deve ser oferecido de forma não discriminatória, sem que se configure um pagamento de premiação.

Ressalta-se que esse reembolso pode ser concedido tanto para empregadas mulheres quanto para empregados homens.

REEMBOLSO-CRECHE APÓS O TÉRMINO DA OBRIGATORIEDADE LEGAL

O período em que deve haver o fornecimento do local adequado para a amamentação, ou então, do convênio com creches, deve se estender até a criança completar 6 meses de idade, conforme os artigos 389, § 1°, e 396 da CLT.

Esse período pode ser maior a critério médico ou se houver previsão nesse sentido em ACT ou CCT, em concordância com o artigo 7°, inciso XXV da Constituição Federal (CF/88) e o artigo 611-A da CLT.

Apesar de não haver previsão legal por período maior que 6 meses, existe a possibilidade de o empregador continuar amparando a empregada, por mera liberalidade. Assim, o empregador pode conceder o reembolso-creche estipulado no artigo 121 da Portaria MTP n° 671/2021 por tempo maior, devendo observar todos os requisitos já mencionados.

Cumpra-se, nesse contexto, que o reembolso continuará não integrando o salário de contribuição da empregada, nos termos do artigo 214, § 9°, inciso XXIII do Decreto n° 3.048/99.

INCIDÊNCIAS NO REEMBOLSO CRECHE

Ressalta-se que, na hipótese de haver a concessão do reembolso-creche em conformidade com os requisitos dispostos no artigo 121 da Portaria MTP n° 671/2021, não haverá incidências de INSS e FGTS, como dispõe o artigo 214, § 9°, inciso XXIII do Decreto n° 3.048/99 e o artigo 15 da Lei n° 8.036/90.

Do mesmo modo, pelo Programa Emprega + Mulheres, os valores pagos a título de reembolso-creche:

- não possuem natureza salarial;
- não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;

- não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e

- não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

ESOCIAL

A rubrica a ser lançada no eSocial a título de reembolso-creche é a de código 1406, nos termos da Tabela 03 - Natureza das Rubricas da Folha de Pagamento prevista nos Leiautes do eSocial v. S-1.2 (NT n° 002/2024 - fevereiro/2024) - Anexo I - Tabelas:

Tabela 03 - Natureza das Rubricas da Folha de Pagamento

CÓDIGO: 1406

NOME DA NATUREZA DA RUBRICA: Auxílio-creche.

DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA RUBRICA: O reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de 6 (seis) anos de idade da criança, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas. Caso haja previsão em acordo coletivo da categoria, este limite de idade poderá ser maior.

CONTÁBIL



DECLARAÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA 2025

O período para a entrega da Declaração do Imposto de Renda referente ao ano-calendário de 2024 está previsto para acontecer entre 17 de março e 31 de maio deste ano.

A faixa de isenção segue fixada em R\$ 2.824 mensais, valor correspondente a dois salários mínimos de 2024. No entanto, o Ministério da Fazenda já sinalizou a possibilidade de aumento da isenção para R\$ 3.036 em 2025.

Despesas dedutíveis e benefícios fiscais

Os contribuintes podem aproveitar uma série de despesas para reduzir o valor do imposto devido. Entre as principais estão:

- **Saúde:** consultas médicas, internações, planos de saúde, tratamentos psicológicos, fisioterapia, tratamentos odontológicos (exceto clareamento dental) e próteses. Essas despesas devem ser vinculadas ao declarante ou a seus dependentes;

- **Educação:** gastos com instituições de ensino que ofereçam educação infantil, fundamental, média ou superior;

- **Outros:** contribuições previdenciárias, tanto ao INSS quanto às previdências privadas.

Por outro lado, despesas como cirurgias estéticas e gastos com transporte para tratamentos no exterior não são dedutíveis. É fundamental revisar a lista de despesas permitidas pela Receita Federal e organizar os comprovantes com antecedência.

Rendimentos de investimentos e declaração de Pix

Os contribuintes que obtiveram rendimentos de ações, fundos imobiliários ou criptomoedas devem ficar atentos às regras específicas:

- **Ações:** operações no mercado à vista com vendas até R\$ 20 mil por mês são isentas, mas os lucros devem ser informados em "Rendimentos Isentos e Não Tributáveis". Transações acima desse limite ou em modalidades como day trade são tributadas e devem ser declaradas na seção "Renda Variável";

- **Criptomoedas:** é obrigatório informar os rendimentos de forma detalhada;

- **Pix:** Todas as transações realizadas devem ser informadas, especialmente se envolverem rendimentos tributáveis, como aluguéis ou serviços. Movimentações incompatíveis podem gerar questionamentos pela Receita Federal.

Conversão de moeda e rendimentos do exterior

Rendimentos provenientes do exterior devem ser declarados em reais, utilizando a cotação do dólar fixada pelo Banco Central. Essa exigência reforça a importância de documentar todas as transações financeiras internacionais com precisão.

Modelos de declaração: Simplificado ou Completo

A escolha entre os modelos simplificado e completo depende do perfil do contribuinte:

- **Simplificado:** oferece desconto de 20% na renda tributável, limitado a R\$ 16.754,34. Ideal para quem possui poucas despesas dedutíveis;

- **Completo:** permite detalhar despesas com saúde, educação e dependentes, sendo indicado para contribuintes com gastos elevados nessas áreas.

Prevenção de erros e benefícios da declaração antecipada

Entre os erros mais frequentes estão a omissão de rendimentos, erros na declaração de bens e a falta de revisão de deduções permitidas. Para evitar contratemplos, recomenda-se:

- Revisar todas as informações antes do envio;
- Organizar documentos, como comprovantes de despesas e informes de rendimentos;
- Optar pelo envio antecipado, garantindo prioridade nos lotes de restituição.

O cronograma de pagamentos da restituição, que ocorre entre maio e setembro, prioriza idosos, pessoas com deficiência e contribuintes que entregaram a declaração nos primeiros dias.

A organização e o cumprimento das obrigações fiscais dentro do prazo são passos essenciais para evitar problemas futuros e garantir uma relação transparente com o Fisco.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 2.259,20	Isento	Isento	Até R\$ 1.518,00	7,5%
De R\$ 2.259,21 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 169,44	De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 381,44	De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 662,77	De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 896,00	(Teto máximo R\$951,62)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA 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\$ 3.564,97	O valor da parcela será de R\$ 2.424,11 invariavelmente.

SALÁRIO MÍNIMO	R\$ 1.518,00
----------------	--------------

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	30	24	31	25	26	27
28	29					
Feriados	04-Carnaval					

OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/03	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/03	IPI - Competência 02/2025 - 2402.20.00
17/03	ESOCIAL - Competência 02/2025 EFD REINF - Competência 02/2025 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 02/2025 DCTF WEB - Competência 02/2025
18/03	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 01/2025
20/03	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 01/2025 DARF DCTF Web - Competência 01/2025 FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 01/2025 SIMPLES NACIONAL
25/03	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/03	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carne Leão) Contribuição Sindical Profissional Liberal DEFIS
	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