



(44)3016-4192

contato@escritoriozago.com.br

Aristeu Zago

CRC/PR 031725/0-9

Ricardo A. Nassar

CRC/PR 054071/0-4

Erasmio P. dos Santos Jr.

CRC/PR 074947/0-5

Sergio Carlos Zago Jr.

CRC/PR 076221/0-0

Av. Capitão Índio Bandeira (Térreo), 141 - Centro - 87301-000 - Campo Mourão/PR

JULHO/2023

ENCARTE

ONBOARDING: SAIBA A IMPORTÂNCIA DESSE PROCESSO E COMO RECEBER UM NOVO COLABORADOR NA SUA EMPRESA

- O QUE É ONBOARDING NAS EMPRESAS?
- COMO RECEBER NOVOS FUNCIONÁRIOS?
- CONTE A HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO
- OFEREÇA TREINAMENTOS
- REVELE OS RESULTADOS ESPERADOS
- ENVOLVA A LIDERANÇA E FUNCIONÁRIOS
- ESTEJA PRESENTE PARA SUPRIR AS DÚVIDAS
- QUAIS OS BENEFÍCIOS DE FAZER ONBOARDING NAS EMPRESAS?
- MAIOR RETENÇÃO DE TALENTOS
- MELHORA NA PRODUTIVIDADE
- REDUÇÃO DE ERROS
- MELHOR CLIMA ORGANIZACIONAL
- FORTALECIMENTO DE UMA MARCA EMPREGADORA
- CRESCIMENTO DA ORGANIZAÇÃO
- AUMENTO DO ENGAJAMENTO
- COMO A TECNOLOGIA PODE AJUDAR NO ONBOARDING?



Destques do Mês

UM SÓCIO COTISTA
PODE SER REGISTRADO
COMO EMPREGADO NA
SUA PRÓPRIA EMPRESA?

LEI 14.442 DE 05/09/2022
ENTENDA SUAS
PRINCIPAIS
MUDANÇAS E IMPACTOS

AUTOMAÇÃO FISCAL
CONFIRA MAIS ESTA
SOLUÇÃO PARA OS DESAFIOS
TRIBUTÁRIOS NO BRASIL

POR QUE
REGISTRAR
A MINHA
MARCA?

COMO VERIFICAR
E RESOLVER
PENDÊNCIAS COM
A RECEITA FEDERAL

PESSOAL



UM SÓCIO COTISTA PODE SER REGISTRADO COMO EMPREGADO NA SUA PRÓPRIA EMPRESA?

Para responder a esse questionamento é necessário fazer uma análise multidisciplinar do direito do trabalho, previdenciário e de empresa, para entender a figura do sócio e do empregado.

No âmbito do direito empresarial, o sócio é aquele que celebra com outras pessoas um contrato de sociedade, obrigando-se a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados. A sociedade pode ser empresária ou simples, a depender do seu objeto.

No âmbito previdenciário, o sócio, solidário, gerente, de serviço e cotista, que recebe remuneração da empresa é considerado segurado obrigatório do RGPS na qualidade de contribuinte individual, a partir da vigência da Lei n. 9.876/99, anteriormente enquadrava-se na figura de segurado empresário.

No âmbito trabalhista, o sócio de uma sociedade é o empregador. E, segundo o art. 2º da CLT, o empregador é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação de serviços de empregados.

Já o empregado é toda pessoa física que presta serviços subordinados ao empregador, nos termos do art. 3º da CLT.

Dito isso, o sócio é o empresário, o empregador, assim, poderia ser contratado como empregado em sua empresa? A resposta é NÃO, visto que não se subordina a si mesmo. Mas, e se foi feito o registro? O ato é considerado nulo.

LEI 14.442 DE 05/09/2022 ENTENDA SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS E IMPACTOS

O que é a Lei 14.442?

A Lei 14.442 nada mais é que a sanção da MP 1108 – medida provisória criada pelo governo federal e que determinou uma nova regulamentação para o trabalho remoto no país.

Ela surgiu com o objetivo de formalizar esse modelo de trabalho, impactando diretamente na segurança jurídica das empresas.

A Lei 14.442 não só aborda as questões relacionadas ao teletrabalho em si, mas também destaca pontos importantes relacionados ao auxílio alimentação e a diferença entre teletrabalho e telemarketing.

Auxílio alimentação

Um dos tópicos principais que giram em torno da MP 1108 são as regras do auxílio alimentação. Essa MP determina que esse benefício seja utilizado única e exclusivamente em estabelecimentos alimentícios. Esses detalhes são descritos pelo “Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.”

Outro ponto importante neste tema é que a medida provisória proíbe que as companhias usufruam de algum tipo de desconto na contratação de empresas emissoras do vale alimentação ou refeição.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:

I—qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

Se antes o auxílio-alimentação podia ser utilizado em estabelecimentos diversos, a partir da nova lei, sua finalidade deve ser apenas para a compra de alimentos. Isso quer dizer que os pagamentos por vale alimentação ou

refeição devem ser exclusivos para arcar com custos de refeição em restaurantes ou estabelecimentos similares do gênero alimentício.

Multas relacionadas ao descumprimento das finalidades do auxílio-alimentação

A Lei 14.442 determina também que o descumprimento da finalidade desse benefício pode acarretar no pagamento de multas no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização”, uma vez que ferem a legislação agora vigente. Essa questão está prevista no Art. 4º da medida.

Home office e teletrabalho

Além de regulamentar o trabalho híbrido, ela cria regras específicas e diz o que caracteriza e o que descaracteriza esse modelo de trabalho.

Asancionada MP 1108 fez mudanças no artigo 75-B da CLT,

Uma das principais mudanças na regra do teletrabalho, é que a presença do colaborador, mesmo que de forma habitual, isto é, às vezes, nas dependências da empresa, não descaracteriza o teletrabalho.

Essa regra serve como referência para que as empresas tenham o direito de adotar um modelo de trabalho híbrido na organização.

Art. 75-B § 1º- O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Os colaboradores que atuarem por teletrabalho ou trabalho remoto poderão “prestar serviços por jornada, por produção ou tarefa”, conforme estabelece o Art. 75-B § 2º da CLT. Um detalhe importante é que no modelo por produção ou tarefa a empresa se isenta da obrigatoriedade de controle da jornada do colaborador, ou seja, não precisa realizar o acompanhamento das horas trabalhadas. As empresas que trabalham no regime híbrido, caso tenham uma jornada a cumprir, devem seguir as mesmas regras do controle de jornada presencial.

Outro item importante é que esse modelo precisa estar descrito em contrato.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Adoção do home office para aprendizes e estagiários

Com a nova medida, fica expressamente autorizado esse tipo de modelo de trabalho para esses colaboradores.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Diferenciação de teletrabalho e telemarketing

A então sancionada MP 1108 fez mudanças no artigo 75-B § 4º da CLT, esse aliás é um dos tópicos importantes tratados por essa medida provisória, que diferencia e explica que o teletrabalho ou trabalho remoto é diferente da função de telemarketing.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Regras para o trabalho remoto no exterior

As regras para trabalho remoto no exterior também tem uma nova regra, segundo a Lei 14.442. De acordo com a nova lei, tanto colaboradores que atuam remotamente fora do país ou mesmo dentro do país para alguma empresa estrangeira, a legislação brasileira é que vale na relação trabalhista.

Contudo, é possível que o empregador e o empregado façam um acordo para que a lei 7.064, que “dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior” não tenha validade.

“§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”.

FISCAL



AUTOMAÇÃO FISCAL: CONFIRA MAIS ESTA SOLUÇÃO PARA OS DESAFIOS TRIBUTÁRIOS NO BRASIL

No Brasil, os empreendedores enfrentam inúmeros desafios relacionados à gestão tributária. De acordo com o Banco Mundial, as empresas brasileiras chegam a gastar cerca de 1.958 horas por ano lidando com exigências fiscais. Por isso, a busca por soluções que facilitem esses processos é cada vez mais comum, e a automação fiscal surge como uma alternativa promissora.

O que é a automação fiscal?

A automação fiscal consiste no uso de sistemas inteligentes para realizar tarefas burocráticas e repetitivas que demandam tempo dos colaboradores. No setor fiscal, isso inclui o preenchimento de notas fiscais, lançamentos, acompanhamento e baixas de processos, que antes eram feitos manualmente.

Principais benefícios da automação fiscal

1-Simplificação de processos: a automação fiscal auxilia na simplificação de processos burocráticos, tornando as atividades mais rápidas e integrando setores e dados de diferentes áreas para a organização de documentos.

2-Otimização de tempo: agilização dos processos burocráticos proporcionada pela automação fiscal favorece a otimização do tempo, permitindo o registro, envio, conferência e armazenamento de informações fiscais de maneira mais eficiente.

3-Redução da margem de erros: com a automação fiscal, a necessidade de manuseio humano diminui, reduzindo a margem de erros em documentos e processos. Isso garante processos mais seguros e assertivos, permitindo que a empresa dedique mais tempo a questões estratégicas.

4-Gestão à distância: a automação fiscal facilita a gestão remota, uma vez que o sistema requer apenas acesso à internet para funcionar, permitindo o manuseio por meio de outros computadores ou aplicativos fora do escritório.

5-Redução de custos: a automação fiscal contribui para a redução de custos, evitando erros manuais nos documentos e permitindo que a equipe dedique tempo a outros aspectos importantes da empresa.

A automação fiscal oferece diversos benefícios às empresas brasileiras, como simplificação de processos, otimização de tempo, redução da margem de erros, gestão à distância e redução de custos. Para aproveitar ao máximo essas vantagens, é essencial contar com soluções adequadas às necessidades fiscais e tributárias da sua empresa.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



POR QUE REGISTRAR A MINHA MARCA?

Você já deve ter ouvido falar que o registro de marca é importante. Mas você sabe por quê? Se você não registrar a sua marca, outra pessoa poderá registrá-la e isso coloca o seu negócio e seu produto ou serviço em risco.

O registro atualmente é mais que apenas uma formalidade, faz parte de uma estratégia de negócios para ter sucesso. Afinal, assim que o seu empreendimento alavancar e começar a dar certo, sua marca ficará conhecida em muitos lugares. Por isso ter a marca registrada é essencial!

É possível registrar a marca nominativa, figurativa, tridimensional ou mista. A nominativa é aquela composta por letras para identificar o nome da marca. Não há a presença de nenhuma figura e nem está relacionada à símbolo em sua identidade visual.

Com relação à marca figurativa, os desenhos, imagens, figuras ou símbolos fortalecem o nome da empresa sem a necessidade em tê-lo escrito. Por exemplo: a marca Apple conseguiu associar seus produtos ao desenho de uma maçã mordida. Desde então, tornou-se desejo das pessoas antenadas em tecnologia e qualidade.

A marca tridimensional acontece quando o proprietário de uma marca deseja proteger o formato associado ao seu produto. Ao ser aprovado o registro, consequentemente nenhum dos seus concorrentes diretos ou indiretos podem comercializar nada com as formas protegidas.

A marca mista apresenta as combinações de letras com desenho, imagem e figura que representa a marca, o que inclui a estilização dos elementos nominativos e figurativos.

Agora, vou te contar 05 motivos para registrar a sua marca!

Proteção ao seu negócio

O registro junto ao Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) fornece credibilidade e segurança para que ninguém copie a sua marca. Com sua marca registrada você poderá expandir a sua empresa e terá o direito de agir caso alguém tente utilizar uma marca igual ou parecida com a sua. Logo, se isso acontecer, a pessoa que copiar a sua marca poderá incorrer em uso indevido de marca, onde você poderá solicitar que a pessoa pare de usar e ainda, poderá pleitear um pedido de indenização por isso. Ao fazer o registro de marca no INPI, você estará assegurando a proteção da sua marca em todo o território nacional. E, a partir disso poderá expandi-lo internacionalmente.

Adicione valores ao seu produto ou serviço

O registro de marca no INPI garante a exclusividade do seu uso. Logo, seus produtos e serviços serão únicos perante o mercado, o que pode ocasionar a sua valorização, pois a sua marca transmite a credibilidade e indica a qualidade dos produtos e serviços associados à ela.

Dores de cabeça

Se o seu símbolo, nome ou logotipo não está registrado, você corre o risco de outra empresa registrá-lo e isso gera problemas com alterações. Você terá um trabalho enorme em alterar o nome, recriar outras campanhas e alterar toda a identidade visual da sua marca, como o site, redes sociais e até a fachada do seu negócio. Tudo isso leva tempo, causa dores de cabeça e também custo, já que todo o trabalho pago terá que ser refeito. Além disso, pode acontecer de você não conseguir atribuir o mesmo valor em um novo nome.

Receba royalties

Se a sua marca já se consolidou no mercado, e, está registrada, poderá ser licenciada ou franqueada. Essa é uma maneira de aumentar todos os seus rendimentos, sem deixar de ser o proprietário. Muitas pessoas procuram investir em franquias, pois geralmente são modelos de negócios que funcionam e dão retorno financeiro. E o registro de marca é uma das exigências para transformar seu negócio em franquia.

Consumidores fieis

Quando uma marca alcança sucesso e conquista clientes, faz com que eles se apaixonem pela marca. Logo, além de consumir os produtos ou serviços, os próprios clientes estarão compartilhando suas experiências e opiniões sobre ela. Consequentemente, trará mais clientes para a marca.

ONBOARDING: SAIBA A IMPORTÂNCIA DESSE PROCESSO E COMO RECEBER UM NOVO COLABORADOR NA SUA EMPRESA

Mais um termo emprestado do inglês que está sendo muito utilizado pelas corporações, o “onboarding”, que significa “a bordo”, nada mais é do que o processo de recepcionar os novos funcionários dentro de uma empresa.

O onboarding é essencial para que novos colaboradores tenham um desempenho satisfatório nas suas funções. É a partir desse momento inicial que eles constroem uma visão sobre a organização e também sobre a função que vão desempenhar.

Devido à relevância desse primeiro contato, as empresas devem somar esforços para mostrar aos novos membros da equipe a importância que eles têm para a companhia, e que eles também são aguardados.

O onboarding deve receber atenção especial dos gestores, pois quanto mais rápida for a adaptação dos colaboradores, maior será a produtividade deles e, consequentemente, da companhia.

O QUE É ONBOARDING NAS EMPRESAS?

O processo de onboarding nas empresas é a integração de novos colaboradores, que precisam ser orientados nos primeiros momentos na organização.

De acordo com especialistas de empresa de recrutamento, o onboarding é um processo mais complexo do que a integração. A forma de integrar pessoas está em constante transformação ao longo dos anos, e atualmente não basta apresentar os novos profissionais aos colegas e à liderança imediata. É necessário despertar o sentimento de pertencimento, e para tanto, é preciso contar a história da empresa, seu propósito e integrar o talento a algo que realmente gere valor para o colaborador.

Todo esse processo é importante porque as empresas são feitas por pessoas. Sem o comprometimento delas, fica praticamente impossível manter um desempenho satisfatório.

Além disso, toda companhia tem um papel social que vai além do lucro, contribuindo para a geração de renda e emprego para as famílias, benefícios para o meio ambiente e contribuição para a qualidade de vida das pessoas. Tudo isso deve ser comunicado para que os profissionais que fazem parte da organização possam se sentir pertencentes a esse modo de agir e pensar organizacional.

Segundo os especialistas da empresa, quando os novos colaboradores compreendem e comprometem-se com esse propósito, suas entregas para a organização passam a ser mais significativas e mais alinhadas aos objetivos traçados.

COMO RECEBER NOVOS FUNCIONÁRIOS?

Em primeiro lugar, é preciso ter em mente que não existe uma receita pronta para fazer o onboarding nas empresas. Muito dependerá da cultura organizacional, das

relações internas, dos objetivos do negócio e também da liderança das empresas.

No entanto, existem algumas questões que o empregador precisa ficar atento.

CONTE A HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO

Mostre o que move a empresa: sua missão, visão e valores. Revele o quanto o trabalho das pessoas que fazem parte dela é importante e o porquê de tudo isso ser feito.

Além da história da empresa e o que a move, exponha políticas e projetos sociais que fazem parte da organização e que são realmente importantes.

OFEREÇA TREINAMENTOS

Lembre-se que, após o período de onboarding inicial, é preciso oferecer treinamentos para as funções específicas da empresa, proporcionar atividades e outras ações com o objetivo de introduzir de forma adequada o novo talento aos processos organizacionais.

Essas ações são importantes para conduzir o novo funcionário para a excelência de suas funções e também para ajudá-lo a entender quais tarefas ele deve realizar, bem como esclarecer como ele poderá contribuir com o seu trabalho para o sucesso da companhia.

REVELE OS RESULTADOS ESPERADOS

Desde o início de suas atividades, cada colaborador precisa entender o rumo da empresa, isso significa mostrar a ele quais são os objetivos e resultados esperados a médio e longo prazos.

Sem esse direcionamento, muito provavelmente o profissional ficará um bom tempo perdido em suas funções, sem saber qual caminho está trilhando e qual é a sua participação nele.

ENVOLVA A LIDERANÇA E FUNCIONÁRIOS

É comum que o onboarding nas empresas seja responsabilidade do RH. No entanto, é necessário que outros profissionais, em especial, as lideranças da empresa, participem desse momento de forma efetiva.

Essa fase é ideal para envolver os líderes imediatos. Eles podem apresentar as instalações da organização e fazer uma rápida reunião entre a equipe para apresentar o novo colaborador, por exemplo.

ESTEJA PRESENTE PARA SUPRIR AS DÚVIDAS

É certo que nesse momento inicial, o profissional tem uma série de dúvidas. Algumas questões são básicas e outras complexas, e todas merecem atenção. Portanto, é preciso estar disponível para orientar o novo colaborador.

QUAIS OS BENEFÍCIOS DE FAZER ONBOARDING NAS EMPRESAS?

Quando sua companhia se dedica a fazer onboarding na empresa, é possível colher diversos benefícios.

MAIOR RETENÇÃO DE TALENTOS

Atrair e reter bons talentos é um dos maiores desafios das organizações nos dias de hoje. Nesse cenário, o onboarding nas empresas ajuda os profissionais a se adaptarem mais rapidamente, além de absorver de forma mais efetiva a missão, visão e valores da companhia.

Com isso, tendem a permanecer mais tempo na organização, e também se engajarem com os desafios apresentados ao longo do tempo, sendo mais produtivos e fiéis à empresa.

MELHORA NA PRODUTIVIDADE

De modo geral, os profissionais precisam de um tempo para se adaptarem à rotina da empresa e aos novos processos. Quando o onboarding nas empresas é realizado, esse tempo de adaptação é diminuído, tornando a empresa mais produtiva, além das chances de erros também serem drasticamente reduzidas.

REDUÇÃO DE ERROS

O onboarding nas empresas permite que o novo colaborador tenha uma visão ampla a respeito da companhia e seus processos internos, pois concede aos profissionais informações e ferramentas importantes para executarem as suas tarefas. Com isso, ele tem uma maior chance de atuar de acordo com o esperado, eliminando as chances de erros.

MELHOR CLIMA ORGANIZACIONAL

O onboarding nas empresas é uma forma das pessoas se manterem motivadas ao longo do tempo. Isso acontece porque o profissional tem uma visão clara dos objetivos organizacionais, e pode visualizar qual é o seu papel dentro da organização. Com isso, tende a permanecer focado em suas atividades e, de forma natural, consolida-se uma cultura organizacional forte, que é capaz de se manter ao longo do tempo.

Além disso, quando os objetivos organizacionais são expostos logo no início dos trabalhos, as pessoas tendem a se comprometer mais, fazendo melhores entregas. Uma forma de fazer isso é separar um momento do onboarding na empresa para o contato direto entre novos funcionários e liderança.

Esse contato diminui as chances de mal-entendidos que podem levar ao desgaste da relação entre a equipe ao longo do tempo.

FORTALECIMENTO DE UMA MARCA EMPREGADORA

O onboarding nas empresas ainda permite que os novos funcionários tenham uma visão positiva da empresa,

pois podem perceber a organização da empresa para recebê-los e também os cuidados com os processos.

Além disso, o onboarding nas empresas é uma importante prática de acolhimento, que tende a gerar uma sensação de bem-estar e gratidão nos funcionários. Com isso, eles tendem a não só ficarem satisfeitos, mas também desejarem permanecer mais tempo na organização, além de indicá-la como um bom lugar para se trabalhar, fortalecendo, assim, a marca empregadora do negócio.

CRESCIMENTO DA ORGANIZAÇÃO

Como as pessoas que são recebidas com o onboarding nas empresas passam a ter os conhecimentos necessários para se adaptar de uma melhor forma, elas tendem a ser produtivas, além de permanecerem mais tempo na companhia. Isso faz com que a empresa se torne mais competitiva ao longo do tempo, permitindo ainda que os recursos da organização sejam mais bem aproveitados, o que significa mais lucros.

AUMENTO DO ENGAJAMENTO

Com as informações necessárias para poder executar as suas atividades e também sentindo-se acolhidos, as chances dos novos colaboradores se engajarem nos processos da empresa são bem maiores. Com isso, tendem a fazer melhores entregas e ajudar a construir um negócio bastante sustentável ao longo do tempo.

COMO A TECNOLOGIA PODE

AJUDAR NO ONBOARDING?

A tecnologia é uma forte aliada do onboarding nas empresas. Sabe aquela papelada que consome tempo e energia de funcionários de Recursos Humanos? Ela pode ser substituída por formulários digitais, que tornam mais rápida boa parte da burocracia na hora da contratação.

Esses formulários podem ser acessados por dispositivos móveis, como celulares e tablets. Assim, os novos profissionais podem completar esses questionários a qualquer momento e de qualquer lugar.

Os vídeos também podem contribuir para o onboarding nas empresas. Dessa forma, é possível visualizar os conteúdos de uma maneira muito mais fácil, o que contribui para a memorização e assimilação do aprendizado.

Além disso, recursos como plataformas digitais de treinamento oferecem oportunidades de customização e podem ser utilizadas para a capacitação dos novos colaboradores.

O processo de onboarding nas empresas é essencial para o bom desempenho dos profissionais. As organizações não podem mais perder tanto tempo preparando um novo colaborador: é preciso que ele se inteire do andamento das atividades da empresa o mais rapidamente possível. Quando um bom trabalho de onboarding é alcançado, a produtividade da empresa é elevada, assim como sua competitividade.

CONTÁBIL

COMO VERIFICAR E RESOLVER PENDÊNCIAS COM A RECEITA FEDERAL

Por meio do Portal e-CAC é possível verificar quaisquer débitos e pendências com apenas alguns cliques. Basta acessar o site da Receita Federal, inserindo o CPF ou CNPJ e usando o código de acesso para verificar a situação fiscal. Se o contribuinte ainda não possui um código, é possível obtê-lo com facilidade no próprio site. E o melhor: o serviço é gratuito tanto para pessoas físicas quanto para pessoas jurídicas.

Verificando pendências: passo a passo

Dentro do Portal e-CAC, existe uma gama de opções para entender e resolver a situação do contribuinte. Com o login, é possível assegurar-se de que os dados estejam atualizados, consultar o diagnóstico fiscal, emitir Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARFs) para pagamento de débitos e até mesmo baixar o Programa de Declaração do Imposto de Renda.

Para checar possíveis pendências, basta seguir alguns passos simples:

- Acesse o Portal e-CAC e insira suas informações nos campos solicitados;
- Dentro do portal, procure pelo menu "Certidões" e clique em "Situação Fiscal";
- Emita um relatório com suas informações cadastrais e revise-o atentamente;
- Se o relatório indicar algum problema, vá até o menu "Débitos e Pendências" para entender melhor a questão;
- Regularizando Pendências: como Resolver.

Caso encontre alguma pendência na consulta, o próprio e-CAC é a melhor ferramenta para regularizá-la. Primeiro, basta identificar a pendência e procurar pelas instruções no site para solucioná-la. Utilize os programas disponibilizados pela Receita Federal e, caso haja algum débito a ser quitado, emita o DARF correspondente.

É possível pagar o valor devido pelo DARF em um caixa eletrônico, casa lotérica ou pelo aplicativo do seu banco. Enquanto isso, acompanhe o status da sua situação fiscal pelo portal.

O Impacto de pendências não regularizadas

Manter suas obrigações fiscais em dia é crucial. Quem possui algum débito com a Receita Federal pode ser penalizado com uma multa mínima de R\$ 165,74, além de uma porcentagem sobre o valor do Imposto de Renda não pago.

Além disso, existem várias restrições para contribuintes com pendências, que podem ser impedidos de tirar passaporte, prestar concurso público, realizar empréstimos, obter certidão negativa de venda ou aluguel de imóvel e até ter problemas para movimentar a própria conta bancária.

Situação irregular? Saiba como normalizar

Se, por algum motivo, o contribuinte não tenha conseguido regularizar suas pendências com a Receita Federal, o CPF ou CNPJ pode passar a ser considerado "suspensão" ou "pendente de regularização". Ainda assim é possível regularizá-lo também pela internet, preenchendo um formulário específico disponibilizado no site da própria Receita Federal. Esse processo costuma levar aproximadamente 72 horas.

Se, mesmo após esse período, o status do cadastro não for normalizado, é recomendado procurar a unidade de atendimento da Receita Federal mais próxima de sua localização. É importante ressaltar que manter suas obrigações fiscais em dia é fundamental para evitar dores de cabeça futuras.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	ALÍQUOTA
Até R\$ 2.112,00	Isento	Isento	Até R\$ 1.320,00	7,5%
De R\$ 2.112,01 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 158,40	De R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9%
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 370,40	De R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 651,73	De R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 884,96	(Teto máximo R\$ 876,95)	
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59		

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO		TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 1.968,36	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 1.968,37, até R\$ 3.280,93	O que exceder a R\$ 1.968,36 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.574,69
Acima	R\$ 3.280,93	O valor da parcela será de R\$ 2.230,97 invariavelmente.
SALÁRIO MÍNIMO		R\$ 1.320,00

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
Feriados						

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/07	FGTS DAE - eSocial DOMÉSTICO
10/07	IPI - Competência 06/2023 - 2402.20.00
14/07	ESOCIAL - Competência 06/2023 EFD REINF - Competência 06/2023 DCTF WEB - Competência 06/2023 SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2023
17/07	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2023
20/07	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 05/2023 DARF DCTF Web - Competência 06/2023 SIMPLES NACIONAL
21/07	DCTF - Competência 05/2023
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/07	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 SUJEITAS A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAGO. 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. 02139



www.escriptoriozago.com.br
(44) 3016-4192
contato@escritoriozago.com.br