



Liber Consultoria

www.liberconsultoria.com

Fone: (31) 2513-6600 | (31) 2513-6606
e-mail: liber@liberconsultoria.com

Rua Alberto Cintra, 161 - União
Belo Horizonte/MG - CEP: 31160-370

JULHO/2025

MUDANÇAS NAS REGRAS DE TRABALHO EM FERIADOS A PARTIR DE JULHO DE 2025: O QUE EMPRESAS E EMPREGADOS PRECISAM SABER

- PORTARIA 3.665/2023 MTE — ALTERAÇÃO NAS REGRAS DO TRABALHO EM FERIADOS
- PRINCIPAIS MUDANÇAS DA PORTARIA MTE N.º 3.665/2023
- EXCEÇÕES
- O QUE FOI ALTERADO PELA PORTARIA MTE 3.665/2023?
- ATIVIDADES DO COMÉRCIO QUE ESTAVAM AUTORIZADAS A FUNCIONAR EM FERIADOS — PORTARIA 671/2021
- A PARTIR DA PORTARIA 3.665/2023, APENAS AS SEGUINTE ATIVIDADES TÊM AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS
- DIREITO DOS EMPREGADOS E COMPENSAÇÃO
- IMPACTOS PARA AS EMPRESAS
- BOAS PRÁTICAS NA ADEQUAÇÃO POR PARTE DA EMPRESA
- CONSEQUÊNCIAS DO NÃO CUMPRIMENTO
- CONCLUSÃO



Destaques do Mês

FALTAS JUSTIFICADAS E INJUSTIFICADAS:	ATESTADO MÉDICO: QUANDO A EMPRESA PODE RECUSAR?	ICMS DIFAL E O COMÉRCIO INTERESTADUAL: CUSTOS ESCONDIDOS NAS VENDAS FORA DO ESTADO	TRANSFORMAÇÃO DE EMPRESÁRIO INDIVIDUAL EM SOCIEDADE LIMITADA	RELATÓRIOS GERENCIAIS CONTÁBEIS: COMO ELES PODEM APOIAR A TOMADA DE DECISÃO
DIFERENÇAS E IMPACTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO				

PESSOAL



FALTAS JUSTIFICADAS E INJUSTIFICADAS: DIFERENÇAS E IMPACTOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

A gestão correta das ausências dos colaboradores é uma parte essencial no cumprimento da legislação trabalhista e da elaboração precisa da folha de pagamento. As faltas ao trabalho, quando não bem categorizadas, podem gerar prejuízos financeiros à empresa, inconsistências nos registros e até passivos trabalhistas. Por isso, é fundamental que o empregador compreenda a diferença entre faltas justificadas e faltas injustificadas.

Conceito e Amparo Legal das Faltas Justificadas

As faltas justificadas correspondem às ausências do empregado ao trabalho que, embora representem a interrupção da prestação de serviços, não acarretam desconto na remuneração nem prejuízo aos seus direitos trabalhistas, desde que fundamentadas em motivos legalmente reconhecidos. O amparo legal para essas situações encontra-se principalmente no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras legislações específicas. Tais hipóteses constituem exceções à regra da contraprestação mediante trabalho e estão relacionadas a acontecimentos relevantes de ordem pessoal, familiar, cívica ou de saúde. Adicionalmente, convenções e acordos coletivos podem ampliar o rol das faltas consideradas justificadas, e o empregador, por ato de liberalidade, também pode aceitar determinadas ausências, desde que devidamente documentadas.

Faltas Injustificadas e Seus Reflexos

As faltas injustificadas são aquelas em que o empregado se ausenta do trabalho sem apresentar uma razão legal ou aceita pela empresa. Nesses casos, a legislação permite que o empregador proceda com o desconto do dia não trabalhado, refletindo diretamente na remuneração mensal.

O impacto das faltas injustificadas vai além do salário base. Elas também podem afetar o pagamento proporcional de:

Descanso Semanal Remunerado (DSR): Quando há faltas injustificadas durante a semana, o trabalhador pode perder o direito à remuneração do DSR correspondente, uma vez que a ausência compromete a assiduidade exigida.

Horas Extras e Adicionais: A ausência pode impactar no cálculo de médias para pagamento de adicionais habituais, principalmente em contratos com jornadas variáveis.

Férias: Quando o empregado acumula mais de 6 faltas injustificadas no período aquisitivo, o número de dias de férias pode ser reduzido. Em situações extremas, com mais de 32 faltas injustificadas, o empregado pode perder o direito às férias completamente.

13º Salário: Se o trabalhador tiver mais de 15 dias de faltas injustificadas em um mês, pode perder a fração correspondente 1/12 avos do mês.

Registros e Boas Práticas

Para que os impactos sejam corretamente apurados na folha de pagamento, é indispensável manter um controle de ponto eficaz, que registre fielmente a jornada do colaborador. Esse controle pode ser manual, mecânico ou eletrônico, desde que esteja de acordo com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho.

Além disso, as ausências justificadas devem ser comprovadas documentalmente, como atestados médicos, certidões, declarações oficiais, entre outros. A documentação precisa ser arquivada junto aos registros de pessoal, pois pode ser exigida em fiscalizações ou processos trabalhistas.

O setor de Recursos Humanos, em conjunto com a contabilidade, deve manter um fluxo eficiente de comunicação e envio dessas informações, a fim de garantir que a folha de pagamento reflita corretamente as ocorrências mensais.

Consequências da Má Gestão das Faltas

A negligência no controle e na classificação das ausências pode trazer sérias consequências para o empregador. Por exemplo, descontos indevidos de faltas justificadas podem gerar ações trabalhistas, com risco de condenação ao pagamento de diferenças salariais, horas extras e indenizações por danos morais.

Já o não desconto de faltas injustificadas pode impactar a saúde financeira da empresa, além de representar uma falha no cumprimento das obrigações acessórias, como o eSocial, que exige a informação precisa dos eventos trabalhistas.

Considerações Finais

Entender e aplicar corretamente a diferenciação entre faltas justificadas e injustificadas é uma prática indispensável para a conformidade legal, a saúde financeira da empresa e a transparência com os empregados. A contabilidade exerce um papel estratégico nesse processo, orientando o empregador e garantindo que os reflexos dessas ausências estejam corretamente registrados na folha de pagamento e nas obrigações acessórias.

ATESTADO MÉDICO: QUANDO A EMPRESA PODE RECUSAR?

O atestado médico é um direito garantido ao trabalhador e deve ser apresentado sempre que houver necessidade de afastamento por motivo de saúde. No entanto, para que o documento seja aceito pela empresa, ele precisa atender a alguns requisitos formais e legais.

O que deve conter um atestado válido?

- Data de emissão do atestado
- Período de afastamento
- Identificação do médico/dentista com assinatura, carimbo e número do registro no conselho CRM/RME ou CRO;

- Identificação do paciente;
- Letra legível e sem rasuras;

A ausência de qualquer um desses itens pode levar à recusa do documento, pois ele deixa de atender aos critérios legais e formais estabelecidos pelas normas trabalhistas e médicas.

Quando o atestado pode ser recusado pela empresa?

A empresa pode recusar um atestado médico nas seguintes situações:

Informações incompletas ou ilegíveis, como ausência de prazo de afastamento, assinatura ilegível ou sem o número do registro do médico;

Rasuras no documento, que levantem suspeita sobre sua autenticidade;

Emissão por profissional não habilitado (ex: sem registro no conselho de classe);

Divergência entre o conteúdo e o comportamento do colaborador, quando houver forte indício de fraude;

Apresentação fora do prazo estabelecido em convenção coletiva ou política interna.

Contudo, essa recusa deve ser fundamentada e não pode ser arbitrária. O ideal é que a empresa conte com o suporte de um médico do trabalho, que pode validar ou questionar a procedência do documento.

Encaminhamento ao médico do trabalho

Em caso de dúvidas sobre a veracidade ou necessidade do afastamento, a empresa pode encaminhar o colaborador ao médico do trabalho. Essa prática, prevista pelas normas de saúde ocupacional, garante segurança jurídica para o empregador e transparência no processo de avaliação da capacidade laboral do empregado.

Consequências de uma recusa indevida

A recusa indevida de um atestado válido pode gerar problemas jurídicos para a empresa, incluindo ações trabalhistas por descontos indevidos ou assédio. Por isso, o setor de departamento pessoal deve agir com cautela, registrar todos os procedimentos e manter uma política interna clara sobre prazos e critérios de aceitação de atestados.

FISCAL



ICMS DIFAL E O COMÉRCIO INTERESTADUAL: CUSTOS ESCONDIDOS NAS VENDAS FORA DO ESTADO

O comércio entre estados exige atenção redobrada das empresas, especialmente quando o assunto é a correta tributação das operações interestaduais. Entre os principais pontos que exigem planejamento está o DIFAL.

O que é o ICMS DIFAL?

O ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) é um tributo estadual que incide sobre a circulação de produtos. Quando uma empresa realiza uma venda para outro estado, aplica-se uma alíquota interestadual definida pelo Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ). O DIFAL representa a diferença entre a alíquota interna do estado de destino e a alíquota interestadual aplicada na operação.

Desde a promulgação da Emenda Constitucional 87/2015, e após regulamentações mais recentes como a LC 190/2022, esse diferencial deve ser pago nas operações destinadas a consumidor final não contribuinte do imposto, ou seja, pessoas físicas e empresas que não são contribuintes de ICMS no estado de destino.

Como funciona na prática?

Imagine uma empresa localizada em São Paulo que vende um produto para um cliente final em Minas Gerais. A alíquota interestadual aplicável pode ser, por exemplo, de 12%, mas a alíquota interna de ICMS em MG é de 18%. Nesse caso, o DIFAL a recolher é de 6%, a diferença entre as duas alíquotas. Esse valor deve ser recolhido ao estado de destino, ou seja, Minas Gerais.

Quem é responsável pelo pagamento?

A responsabilidade de recolher o DIFAL é da empresa vendedora, mesmo que o consumidor final esteja em outro estado e não seja contribuinte do imposto. Isso significa que empresas de comércio eletrônico, indústrias e atacadistas que vendem para pessoas físicas ou empresas sem inscrição estadual devem calcular e recolher corretamente o imposto devido ao estado de destino.

Impactos financeiros e operacionais

O DIFAL altera significativamente o custo das vendas interestaduais. Muitas vezes, empresas que não consideram esse valor em sua precificação acabam reduzindo suas margens de lucro ou operando com prejuízo. Além disso, há implicações na logística tributária, pois o recolhimento do imposto pode exigir inscrição estadual em outros estados, além de gerar obrigações acessórias específicas.

Empresas que operam em diversos estados devem estar atentas aos seguintes pontos:

- Cálculo correto da alíquota interestadual e interna;
- Apuração e pagamento do DIFAL dentro do prazo estipulado por cada estado;
- Revisão dos preços de venda considerando o custo tributário real da operação;
- Verificação da necessidade de inscrição estadual no estado de destino;
- Organização da documentação fiscal e cumprimento das obrigações acessórias (como GIA, EFD, entre outras, conforme cada UF).

Difal e empresas do Simples Nacional

A Emenda Constitucional nº 87/2015 alterou o artigo 155 da Constituição Federal, criando a obrigatoriedade do Diferencial de Alíquota (DIFAL) nas operações interestaduais destinadas a consumidor final. Em janeiro de 2022, a Lei Complementar nº 190/2022 foi sancionada para regulamentar a cobrança do DIFAL em todo o país. O principal objetivo é promover uma distribuição mais justa do ICMS entre os estados, beneficiando os estados consumidores. Nas operações interestaduais, o remetente (inclusive optante pelo Simples Nacional) é responsável por calcular e recolher a diferença entre as alíquotas para o estado de destino.

Riscos do não recolhimento

O não recolhimento do DIFAL pode gerar autuações fiscais por parte dos estados de destino, com aplicação de multas elevadas, restrições cadastrais, e até impedimentos logísticos, como bloqueios no trânsito de mercadorias. Além disso, o Fisco pode cobrar retroativamente valores não recolhidos, com juros e

penalidades, afetando diretamente o caixa da empresa.

Planejamento tributário e monitoramento constante

A gestão do ICMS DIFAL é essencial para empresas que operam entre estados. Com a intensificação da fiscalização digital, erros são facilmente detectados pelos fiscos estaduais. Para evitar autuações e prejuízos, é importante revisar a classificação fiscal dos produtos, validar alíquotas por UF, integrar o faturamento com a apuração fiscal e manter cadastros atualizados.

Conclusão

Mais que uma obrigação, o DIFAL influencia diretamente nos custos e na lucratividade. Considerá-lo no planejamento tributário é fundamental para garantir conformidade e sustentabilidade nas operações interestaduais.

CADASTRO/SOCIETÁRIO

Cadastro

TRANSFORMAÇÃO DE EMPRESÁRIO INDIVIDUAL EM SOCIEDADE LIMITADA

O modelo de Empresário Individual (EI) ainda é adotado por muitos empreendedores no Brasil. Contudo, com o avanço da legislação e a modernização do ambiente de negócios, a transformação desse modelo para Sociedade Limitada Unipessoal (SLU) tornou-se uma alternativa altamente recomendada, principalmente quando o objetivo é garantir maior proteção patrimonial, segurança jurídica e flexibilidade operacional.

Entendendo a Diferença entre EI e SLU

O Empresário Individual atua como pessoa física e jurídica ao mesmo tempo, o que significa que não há separação entre o patrimônio pessoal e o empresarial. Em caso de dívidas da empresa, os bens pessoais do titular podem ser utilizados para saldar compromissos financeiros.

Já na Sociedade Limitada Unipessoal, apesar de ser constituída por apenas um sócio, a responsabilidade é limitada ao capital social declarado, resguardando o patrimônio pessoal do empresário em situações de risco, como processos judiciais, inadimplência ou encerramento da empresa.

Principais Vantagens da Transformação

Proteção patrimonial:

Na SLU, os bens pessoais ficam resguardados contra obrigações da empresa, desde que não haja fraude ou má gestão. Esse é um ponto crítico para empreendedores que desejam proteger sua família e seus bens.

Segurança jurídica:

A SLU possui uma estrutura legal mais moderna e alinhada à legislação empresarial atual. Ela traz mais robustez aos contratos e negociações, especialmente com fornecedores e instituições financeiras.

Acesso facilitado a crédito e licitações:

Instituições bancárias, fintechs e o setor público costumam exigir modelos societários mais sólidos para concessão de crédito e participação em licitações. A SLU apresenta maior confiabilidade.

Flexibilidade para expansão e reorganização:

Ao migrar para SLU, o empresário pode futuramente incluir novos sócios, transformar a empresa em sociedade limitada tradicional ou realizar outras alterações sem a necessidade de encerrar o CNPJ.

Atualização perante os órgãos reguladores:

A Receita Federal, a Junta Comercial e outros órgãos estão cada vez mais incentivando a adoção de modelos societários mais alinhados às boas práticas de governança e conformidade. A SLU atende melhor esses critérios.

Como Funciona a Transformação?

A alteração é realizada por meio de processo na Junta Comercial, no qual o tipo jurídico da empresa é transformado de EI para SLU. Não há necessidade de encerrar o CNPJ, e o processo pode ser feito de forma simples com o suporte do contador.

Durante a transformação, são atualizados o contrato social, os dados cadastrais da empresa e, se necessário, o capital social, que precisa ser compatível com as atividades desempenhadas e a estrutura da empresa.

MUDANÇAS NAS REGRAS DE TRABALHO EM FERIADOS A PARTIR DE JULHO DE 2025: O QUE EMPRESAS E EMPREGADOS PRECISAM SABER**PORTARIA 3.665/2023 MTE
ALTERAÇÃO NAS REGRAS DO
TRABALHO EM FERIADOS**

A Portaria nº 3.665/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, está programada para entrar em vigor em 1º de julho de 2025, que regulamenta o trabalho em feriados no comércio.

A decisão foi publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2024. Originalmente publicada em novembro de 2023, a Portaria restabelece a legalidade em relação ao trabalho em feriados, considerando que o tema, no caso do comércio, é regulamentado pela Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007. Essa legislação exige que a permissão para o trabalho em feriados seja negociada entre empregados e empregadores por meio de convenção coletiva, além de respeitar as legislações municipais aplicáveis (art. 6º-A). No entanto, no governo anterior, a Portaria nº 671/2021 autorizou o trabalho em feriados, configurando uma clara ilegalidade, já que a lei prevalece sobre portarias. O trabalho em feriados é um dos temas que mais geram dúvidas entre os empregadores. Afinal, para funcionar nesses dias, as empresas precisam cumprir regras trabalhistas específicas. A Portaria 3.665/2023, traz significativas mudanças nas normas que regulam o trabalho em feriados nos setores de comércio e serviço no Brasil.

**PRINCIPAIS MUDANÇAS DA
PORTARIA MTE n.º 3.665/2023**

•Revogação da autorização permanente: A portaria revoga a autorização permanente para o trabalho em feriados no comércio, estabelecida pela Portaria MTE n.º 671/2021.

•Negociação Coletiva: A portaria estabelece que o trabalho em feriados no comércio só pode ser autorizado mediante negociação coletiva com o sindicato da categoria, garantindo a participação dos trabalhadores e empregadores nas decisões sobre o trabalho em feriados.

•Impacto no Comércio: A portaria afeta diversas atividades do comércio, incluindo comércio em geral, comércio varejista em geral, comércio em hotéis, varejistas de peixe, carnes frescas e caça, frutas e verduras, aves e ovos, produtos farmacêuticos, comércio de artigos regionais em estâncias hidrominerais, comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias, atacadistas e distribuidores de produtos industrializados, revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares.

•Benefícios para os Empregados: A obrigatoriedade de negociação coletiva garante que os trabalhadores sejam devidamente compensados pelo trabalho em feriados, seja por meio de pagamento adicional ou folgas compensatórias.

•Respeito à legislação municipal: A Portaria ressalta a importância de respeitar as legislações municipais sobre o trabalho em feriados, o que adiciona uma camada de complexidade para empresas com operações em diferentes municípios.

•Importância da Portaria: A portaria busca garantir a legalidade do trabalho em feriados no comércio, restabelecendo a necessidade de negociação coletiva para a permissão do trabalho nesses dias, conforme previsto na Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007.

EXCEÇÕES:

Serviços essenciais: A Portaria não afeta o funcionamento de serviços essenciais, como restaurantes, bares, postos de gasolina, hotéis, padarias e outros.

Feiras livres: A Portaria mantém a permissão para o funcionamento de feiras livres aos domingos e feriados, sem a necessidade de negociação coletiva.

IMPORTANTE: A portaria não modifica as regras sobre sistemas de controle de ponto eletrônico, reguladas pela Portaria nº 671/2021. Portanto, os sistemas REP-C (Convencional), REP-A (Alternativo) e REP-P (via Programa) permanecem válidos.

**O QUE FOI ALTERADO PELA
PORTARIA MTE 3.665/2023?**

A Lei 10.101/2000 permite a realização de trabalho nos feriados, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho (CCT) e observada a legislação municipal (art. 6º-A). Todavia, a vigente Portaria/MTP 671/2021 elenca um rol de atividades do comércio que não necessitam de autorização em norma coletiva, às quais são conferidas uma autorização permanente para o trabalho em feriados (descritas no item II do Anexo IV)

Nesse contexto, ocorreu que no final do ano de 2023, o MTE publicou a Portaria 3.665/2023, que revogou alguns subitens do referido rol elencado no Anexo da Portaria/MTP nº 671/2021. Com isso, houve a revogação da “autorização permanente” de trabalho em feriados para algumas atividades do comércio.

**ATIVIDADES DO COMÉRCIO QUE
ESTAVAM AUTORIZADAS A
FUNCIONAR EM FERIADOS
PORTARIA 671/2021**

- Varejistas de peixe;
- Varejistas de carnes frescas e caça;
- Venda de pão e biscoitos;
- Varejistas de frutas e verduras;
- Varejistas de aves e ovos;
- Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receita);
- Flores e coroas;
- Barbearias e salões de beleza;
- Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina);
- Locadores de bicicletas e similares;
- Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias);
- Casas de diversões; inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago;
- Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;

**A PARTIR DA PORTARIA 3.665/2023,
APENAS AS SEGUINTE ATIVIDADES
TÊM AUTORIZAÇÃO PERMANENTE
PARA O TRABALHO EM DOMINGOS E
FERIADOS**

- Venda de pão e biscoitos;
- Flores e coroas;

- Barbearias e salões de beleza;
- Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina);
- Locadores de bicicletas e similares;
- Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias);
- Casas de diversões; inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago;
- Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;

Diante disso, para que essas atividades possam ser realizadas em feriados, tornou-se obrigatória a prévia autorização conferida em CCT, conforme já mencionada disposição do art. 6º-A da Lei 10.101/2000, que será exigida a partir da vigência do ato normativo alterador, isto é, da vigência da Portaria MTE 3.665/2023.

DIREITO DOS EMPREGADOS E COMPENSAÇÃO

A portaria busca garantir melhores condições de trabalho para os empregados, especialmente aqueles que trabalham em domingos e feriados. Um dos principais direitos garantidos é a necessidade de compensação adicional pelas horas trabalhadas nesses dias. A forma dessa compensação, que pode incluir o pagamento em dobro ou a concessão de folga compensatória, deverá ser definida por meio da negociação coletiva entre empregadores e sindicatos. A Portaria também visa garantir condições de trabalho justas e equilibradas para os empregados, assegurando que suas necessidades sejam atendidas de forma adequada, o que será definido através do processo de negociação coletiva. A garantia de compensação adicional ou folga reconhece o impacto do trabalho em dias de descanso e busca remunerar ou compensar adequadamente os trabalhadores por essa atividade.

IMPACTOS PARA AS EMPRESAS

A nova regulamentação exigirá das empresas um planejamento mais cuidadoso em relação às operações em feriados. Será necessário estabelecer diálogo com entidades sindicais representativas, revisar políticas internas e escalas de trabalho, além de mapear convenções e acordos coletivos vigentes aplicáveis à atividade e à base territorial da empresa.

1-Obrigatoriedade de negociação coletiva, necessidade de negociação com os sindicatos, para permitir o trabalho em feriados.

2-Adaptação da rotina de trabalho, controle das suas escalas de trabalho para garantir a conformidade com os acordos coletivos.

3-Avaliar impactos econômicos e operacionais da limitação de funcionamento em feriados, considerar os efeitos da nova regulamentação sobre as atividades da empresa e planejar ajustes necessários.

4-Aumento potencial de custo, a negociação coletiva pode resultar em custos adicionais.

5-Necessidade de monitoramento e fiscalização, precisam estar atentas às mudanças na legislação e aos acordos coletivos, garantindo o cumprimento das obrigações trabalhistas.

6-Comunicação com os trabalhadores, é importante que as empresas comuniquem aos trabalhadores as mudanças nas regras e condições de trabalho em feriados

BOAS PRÁTICAS NA ADEQUAÇÃO POR PARTE DA EMPRESA

A)Elaborar escalas mensais, para garantir o rodízio equilibrado entre os empregados.

B) Registrar o aceite do empregado, para o trabalho no dia do feriado;

CONSEQUÊNCIAS DO NÃO CUMPRIMENTO

O não cumprimento das regras estabelecidas na Portaria nº 3.665/2023 pode acarretar sérias consequências para as empresas dos setores de comércio e serviços. Caso as empresas não obtenham a autorização para o trabalho em feriados por meio de negociação coletiva e continuem operando nesses dias sem o devido acordo, estarão sujeitas a penalidades administrativas aplicadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, incluindo a aplicação de multas. Além disso, o descumprimento da legislação trabalhista pode aumentar significativamente a exposição das empresas a passivos judiciais, com a possibilidade de serem movidas ações trabalhistas por empregados que se sentirem prejudicados pelo trabalho irregular nos feriados.

CONCLUSÃO

A Portaria nº 3.665/2023 introduz mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, marcando uma nova era na regulamentação do trabalho em feriados nos setores de comércio e serviços. A principal alteração reside na obrigatoriedade da negociação coletiva prévia com os sindicatos como condição para a autorização do trabalho nesses dias.

Todavia, a implementação da portaria demanda cautela e atenção por parte dos empregadores e sindicatos. A obrigatoriedade de autorização por convenção coletiva de trabalho exige negociações transparentes e equilibradas, que garantam não apenas os interesses econômicos das empresas, mas também a proteção dos direitos dos empregados.

É essencial que os sindicatos estejam preparados para conduzir essas negociações de forma eficaz, garantindo condições dignas para os empregados que atuam em feriados.

A Portaria MTE nº 3.665/2023 representa uma evolução normativa que valoriza a negociação coletiva e busca conciliar interesses econômicos com a preservação de direitos trabalhistas.

Estas novas regras representam um marco importante tanto para empregadores quanto para empregados. Para os empregados, há um reforço na proteção de seus direitos, garantindo que o trabalho em dias de descanso seja devidamente compensado e condicionado à negociação coletiva. Para as empresas, surgem novas obrigações, exigindo uma adaptação de suas práticas e a necessidade de estabelecer um diálogo formal com as entidades sindicais. A implementação bem-sucedida destas mudanças demandará atenção, planejamento e colaboração entre todos os setores envolvidos, visando um equilíbrio entre as necessidades empresariais e a garantia dos direitos trabalhistas.

CONTÁBIL



RELATÓRIOS GERENCIAIS CONTÁBEIS: COMO ELES PODEM APOIAR A TOMADA DE DECISÃO

Em um ambiente empresarial cada vez mais competitivo, decisões estratégicas precisam ser tomadas com base em dados concretos. Nesse cenário, os relatórios gerenciais contábeis se destacam como ferramentas indispensáveis para uma gestão eficiente e orientada por resultados. Mais do que cumprir obrigações fiscais, a contabilidade passa a exercer um papel consultivo, oferecendo informações estratégicas para o sucesso das empresas.

O Que São Relatórios Gerenciais Contábeis?

Diferente dos relatórios contábeis obrigatórios, voltados principalmente para fins fiscais e legais, os relatórios gerenciais são elaborados com o objetivo de fornecer informações úteis à administração. Eles traduzem dados contábeis em indicadores compreensíveis e úteis para a tomada de decisões gerenciais, como expansão, redução de custos, precificação e investimentos.

Principais Relatórios e Seus Benefícios

• Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) Gerencial: A DRE gerencial mostra, de forma clara, quanto a empresa está lucrando ou perdendo em determinado período. Ela considera todas as receitas, deduções, custos e despesas, chegando ao resultado líquido.

Aplicação prática: Permite ao empresário entender se o negócio está financeiramente saudável, onde estão os principais custos e quais áreas exigem ajustes.

Análise de Margem: Esse tipo de relatório detalha as margens de lucro bruto, operacional e líquida, evidenciando quanto sobra efetivamente em cada etapa da operação.

Aplicação prática: Fundamental para avaliar se a precificação dos produtos e serviços está correta e sustentável frente aos custos operacionais.

Ponto de Equilíbrio: Indica o valor mínimo de vendas necessário para que a empresa cubra seus custos fixos e variáveis, sem ter prejuízo.

Aplicação prática: Ajuda o empresário a estabelecer metas realistas de faturamento e a entender o impacto da variação de custos ou receitas.

Fluxo de Caixa Projetado: Apresenta a previsão de entradas e saídas de recursos financeiros, ajudando no planejamento e controle do capital de giro.

Aplicação prática: Permite antecipar momentos de aperto financeiro ou folga de caixa, facilitando decisões sobre compras, pagamentos e investimentos.

Por Que Contar com o Contador para Elaborar Relatórios Gerenciais?

O contador, por conhecer profundamente a estrutura financeira e fiscal da empresa, é o profissional ideal para transformar dados brutos em informações estratégicas. Além disso, ele consegue interpretar os números com visão crítica, identificando riscos, oportunidades e inconsistências que podem impactar o desempenho do negócio.

Ao assumir uma postura consultiva, o contador amplia sua atuação e agrega valor ao negócio do cliente, deixando de ser apenas um prestador de serviço e passando a atuar como um verdadeiro parceiro de gestão.

Tomada de Decisão Baseada em Dados

Empresas que utilizam relatórios gerenciais contábeis tomam decisões mais seguras, identificam falhas com antecedência e conseguem planejar com mais eficiência. Seja para decidir sobre a contratação de novos colaboradores, abrir uma filial ou ajustar preços, os dados contábeis gerenciais oferecem a base necessária para decisões assertivas.

Conclusão

A contabilidade moderna vai além das obrigações legais. Por meio dos relatórios gerenciais, ela se posiciona como uma ferramenta essencial na gestão estratégica dos negócios. Incorporar esse tipo de análise à rotina empresarial pode ser o diferencial entre sobreviver e crescer com solidez em um mercado exigente.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	%	DEDUZIR
Até R\$ 2.428,80	Isento	Isento	Até R\$ 1.518,00	7,5%	-
De R\$ 2.428,81 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 182,16	De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9%	22,77
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 394,16	De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12%	106,59
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 675,49	De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14%	190,40
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 908,73	(Teto máximo R\$951,62)		
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59			
Dedução simplificada:	-	R\$ 607,20			

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	24	25	26
27	28	29	30	31		
Feriados						

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
04/07	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/07	IPI - Competência 06/2025 - 2402.20.00
14/07	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 05/2025
15/07	ESOCIAL - Competência 06/2025 EFD REINF - Competência 06/2025 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 06/2025
18/07	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (INSS) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSSL) Retidas na Fonte IRRF (Empregados) FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI DIRBI - Fato gerador 05/2025
21/07	SIMPLES NACIONAL
25/07	IPI (Mensal) PIS COFINS
31/07	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 06/2025 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 06/2025
	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: LIBER CONSULTORIA. Edição, 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: 100 exemplares - Cod. 4791



Liber Consultoria

Fone: (31) 2513-6600 | (31) 2513-6606
www.liberconsultoria.com