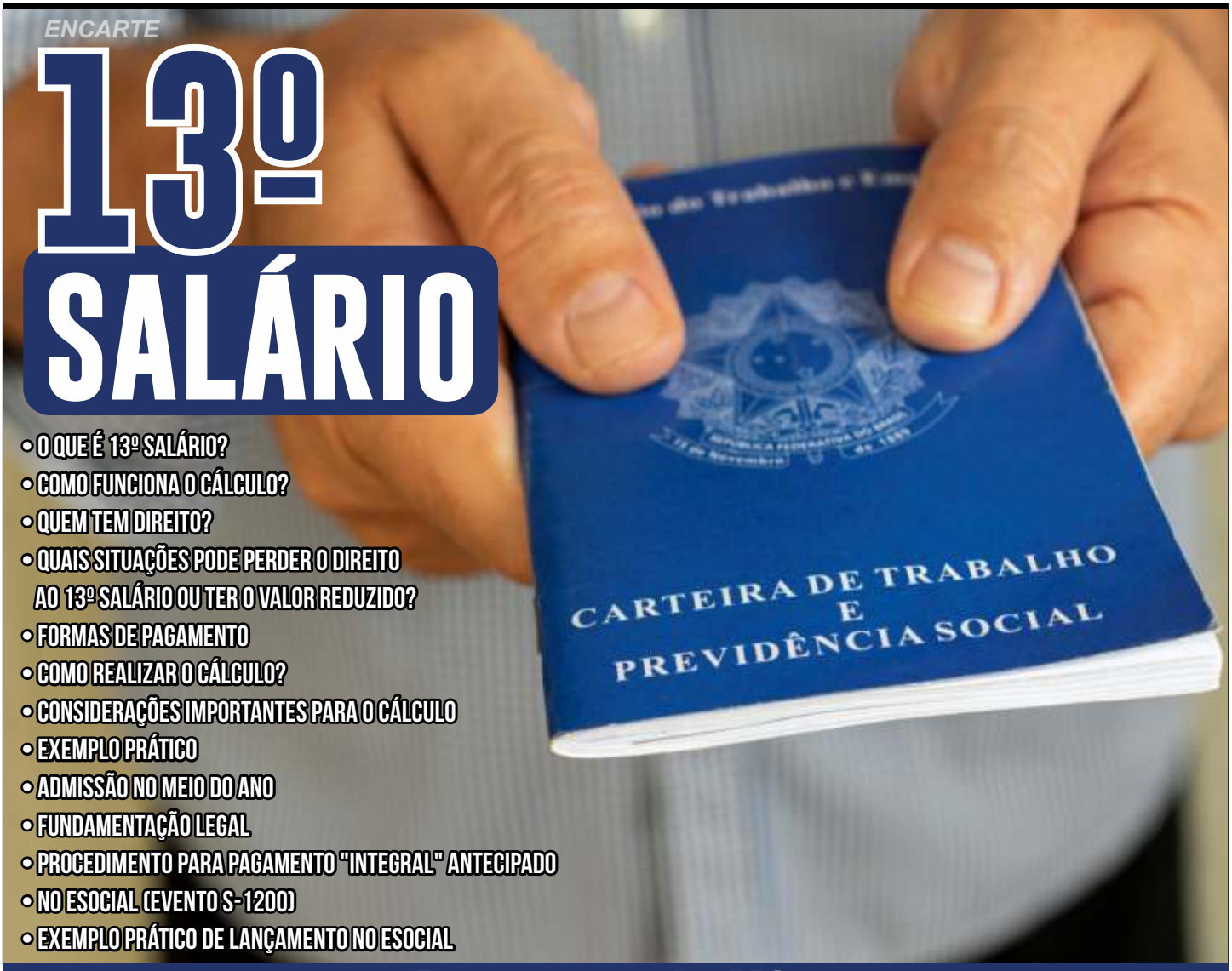
Regadas
Contabilidade

NOVEMBRO/2026

ENCARTE

13º SALÁRIO



- O QUE É 13º SALÁRIO?
- COMO FUNCIONA O CÁLCULO?
- QUEM TEM DIREITO?
- QUAIS SITUAÇÕES PODE PERDER O DIREITO AO 13º SALÁRIO OU TER O VALOR REDUZIDO?
- FORMAS DE PAGAMENTO
- COMO REALIZAR O CÁLCULO?
- CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES PARA O CÁLCULO
- EXEMPLO PRÁTICO
- ADMISSÃO NO MEIO DO ANO
- FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
- PROCEDIMENTO PARA PAGAMENTO "INTEGRAL" ANTECIPADO
- NO ESOCIAL (EVENTO S-1200)
- EXEMPLO PRÁTICO DE LANÇAMENTO NO ESOCIAL

Destaques do Mês

HORAS EXTRAS: O QUE A CLT ESTABELECE SOBRE LIMITES, PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO

EMPRESAS MÉDICAS: TRIBUTAÇÃO ATUAL E OS IMPACTOS DA REFORMA TRIBUTÁRIA

REGISTRO DE MARCA SUA EMPRESA ESTÁ REALMENTE PROTEGIDA?

PONTO DE EQUILÍBRIO: QUANTO SUA EMPRESA PRECISA VENDER PARA NÃO TER PREJUÍZO?

PESSOAL



HORAS EXTRAS: O QUE A CLT ESTABELECE SOBRE LIMITES, PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO

A realização de horas extras é comum em períodos de maior demanda, fechamento de mês, eventos, datas comemorativas ou situações excepcionais. Entretanto, aumentar a jornada do empregado exige atenção às regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, além das condições estabelecidas em acordos e convenções coletivas.

O uso incorreto das horas extras pode aumentar significativamente o custo da folha e ainda gerar passivos trabalhistas para a empresa.

QUAL É A JORNADA NORMAL DE TRABALHO?

Como regra geral, a jornada normal é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Considera-se hora extra o período trabalhado além da jornada normal estabelecida para aquele empregado.

É importante lembrar que existem categorias e regimes de trabalho com jornadas diferenciadas. Por isso, a empresa deve observar também o contrato de trabalho e a convenção coletiva aplicável.

EXISTE LIMITE PARA HORAS EXTRAS?

Sim. De acordo com o art. 59 da CLT, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida, normalmente, de até duas horas extras por dia.

Assim, para um empregado com jornada normal de oito horas, a jornada poderá chegar, em regra, a dez horas diárias.

Existem situações excepcionais, como força maior ou necessidade imperiosa, que possuem regras próprias e não devem ser confundidas com a realização habitual de horas extras.

POSSO "JUNTAR" AS HORAS EXTRAS EM UM ÚNICO DIA?

Essa é uma dúvida bastante comum. O limite de duas horas previsto na CLT é diário, e não semanal.

Isso significa que não é correto, por exemplo, deixar de fazer horas extras durante vários dias e depois concentrar 4, 5 ou 6 horas extras em um único dia, como se o limite pudesse ser acumulado.

Para quem possui jornada normal de 8 horas, o limite geral será de 10 horas de trabalho no dia.

Existem exceções previstas em lei para situações específicas, além de regimes especiais de jornada que podem ser disciplinados por negociação coletiva. Mas, como regra geral, as duas horas extras devem ser observadas dia a dia e não como um saldo semanal disponível.

QUANTO DEVE SER PAGO?

A hora extraordinária deve ser remunerada com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

Entretanto, esse percentual pode ser maior caso exista previsão em acordo ou convenção coletiva da categoria. Algumas categorias, por exemplo, estabelecem adicionais superiores em determinadas situações.

Por isso, antes de calcular ou autorizar jornadas extraordinárias de forma habitual, é fundamental consultar a norma coletiva aplicável à empresa.

HORAS EXTRAS TAMBÉM GERAM REFLEXOS

Quando remuneradas, as horas extras possuem natureza salarial e podem repercutir no cálculo de outras verbas trabalhistas.

Entre os principais reflexos estão férias acrescidas de 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso-prévio e FGTS.

Por esse motivo, o custo de uma hora extra para a empresa não se limita apenas ao valor pago naquele mês.

É POSSÍVEL UTILIZAR BANCO DE HORAS?

Sim. A legislação permite que determinadas horas excedentes sejam compensadas posteriormente, em vez de serem pagas imediatamente.

A CLT admite diferentes formas de compensação. O banco de horas pode ser estabelecido por acordo ou convenção coletiva, com compensação em até um ano; por acordo individual escrito, quando a compensação ocorrer em até seis meses; ou por acordo individual, inclusive tácito, quando a compensação ocorrer dentro do mesmo mês.

Mesmo utilizando banco de horas, a empresa deve controlar corretamente os créditos e débitos de cada empregado e observar os limites de jornada.

Se houver rescisão do contrato antes que as horas positivas tenham sido compensadas, as horas devidas deverão ser acertadas conforme as regras aplicáveis.

INTERVALOS NÃO PODEM SER IGNORADOS

Fazer horas extras não significa que o empregado possa permanecer trabalhando continuamente.

A CLT determina que, entre o término de uma jornada e o início da jornada seguinte, deve existir um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso.

Além disso, em jornadas superiores a seis horas, deve ser concedido intervalo para repouso ou alimentação de, em regra, no mínimo uma hora. Para jornadas superiores a quatro horas e de até seis horas, o intervalo mínimo é de 15 minutos.

Existem situações específicas e possibilidades de negociação coletiva previstas na legislação. Portanto, simplesmente estender o horário de saída sem observar os períodos de descanso pode gerar irregularidades.

E O DESCANSO SEMANAL?

Todo empregado possui direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

O trabalho realizado em domingos e feriados possui regras próprias, que podem variar conforme a atividade exercida e a legislação aplicável.

Nos feriados, quando houver trabalho e não for concedida folga compensatória nas hipóteses legalmente permitidas, poderá haver pagamento em dobro.

Também é indispensável verificar a convenção coletiva da categoria, que pode estabelecer condições específicas para trabalho aos domingos e feriados.

A CONVENÇÃO COLETIVA TAMBÉM PRECISA SER CONSULTADA

A CLT estabelece as regras gerais, mas sindicatos e empresas podem possuir normas coletivas com condições próprias sobre jornada.

A convenção coletiva pode prever, por exemplo, percentuais diferenciados de hora extra, regras para banco de horas, trabalho em domingos e feriados, escalas, compensações e outras condições.

Por isso, não basta observar apenas o percentual mínimo previsto na CLT.

CONTROLE É FUNDAMENTAL

A empresa deve acompanhar a jornada realizada pelos empregados e evitar que horas extras sejam feitas sem necessidade ou sem autorização.

Além do custo imediato, a realização frequente de horas extraordinárias pode aumentar encargos e reflexos sobre outras verbas da folha.

Uma boa gestão de jornada envolve controle das horas realizadas, conferência do banco de horas, respeito aos intervalos, análise da convenção coletiva e planejamento da necessidade de trabalho extraordinário.

Horas extras podem ser uma ferramenta importante para atender períodos de maior demanda, mas devem ser utilizadas dentro dos limites legais. Organização e controle ajudam a evitar custos inesperados e futuros problemas trabalhistas.

FISCAL



EMPRESAS MÉDICAS: TRIBUTAÇÃO ATUAL E OS IMPACTOS DA REFORMA TRIBUTÁRIA

A escolha do regime tributário é uma decisão importante para clínicas, consultórios e demais empresas que prestam serviços na área da saúde. Faturamento, folha de pagamento, tipo de serviço realizado e estrutura da empresa podem fazer com que negócios aparentemente semelhantes tenham cargas tributárias bastante diferentes.

SIMPLES NACIONAL E O FATOR R

As atividades de medicina, inclusive medicina laboratorial, estão entre aquelas sujeitas ao chamado Fator R no Simples Nacional.

O cálculo compara a folha de salários, pró-labore e encargos dos últimos 12 meses com a receita bruta acumulada no mesmo período.

Quando o Fator R for igual ou superior a 28%, a tributação poderá ocorrer pelo Anexo III. Quando ficar abaixo de 28%, a atividade será tributada pelo Anexo V.

Por isso, o valor do pró-labore, a quantidade de empregados e a própria estrutura da clínica podem interferir diretamente na carga tributária da empresa. A análise deve ser realizada com planejamento, considerando não apenas a alíquota inicial, mas a realidade financeira e operacional do negócio.

LUCRO PRESUMIDO: ATENÇÃO AOS SERVIÇOS HOSPITALARES

O Lucro Presumido também é bastante utilizado por empresas da área médica.

Em regra, receitas decorrentes da prestação de serviços estão sujeitas ao percentual de presunção de 32% para a determinação das bases tributáveis, conforme a natureza da atividade.

Entretanto, determinados serviços hospitalares e serviços de auxílio diagnóstico e terapia podem utilizar percentuais reduzidos de presunção de 8% para o IRPJ e 12% para a CSLL, desde que atendidos os requisitos previstos na legislação.

Para usufruir desse tratamento, não basta que a empresa simplesmente seja uma clínica ou preste serviços médicos. Entre os requisitos estão a efetiva natureza do serviço realizado, a organização da prestadora como sociedade empresária e o atendimento às normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa.

As simples consultas médicas realizadas em consultórios, por exemplo, não são automaticamente enquadradas como serviços hospitalares.

Assim, cada atividade e cada receita devem ser analisadas individualmente antes da aplicação de qualquer benefício tributário.

E O QUE MUDA COM A REFORMA TRIBUTÁRIA?

A Reforma Tributária cria dois novos tributos sobre o consumo: a CBS – Contribuição sobre Bens e Serviços, de competência federal, e o IBS – Imposto sobre Bens e Serviços, de competência de estados e municípios.

A transição já começou e terá uma etapa importante em 2027, quando PIS e Cofins serão extintos e a CBS passará a integrar de forma mais efetiva a tributação. A substituição do ISS pelo IBS ocorrerá gradualmente durante o período de transição.

Para o setor de saúde, a Lei Complementar nº 214/2025 estabeleceu tratamento diferenciado: os serviços de saúde relacionados no Anexo III da legislação terão redução de 60% nas alíquotas do IBS e da CBS.

Isso significa que esses serviços estarão sujeitos a uma alíquota correspondente a 40% da alíquota padrão aplicável aos novos tributos.

Mas é necessário atenção: a redução não alcança automaticamente toda receita obtida por uma empresa médica. O benefício está relacionado aos serviços de saúde expressamente previstos na legislação e às respectivas classificações na NBS – Nomenclatura Brasileira de Serviços.

Uma clínica que possua diferentes atividades poderá, portanto, precisar identificar e segregar corretamente suas receitas conforme o serviço efetivamente prestado.

E AS EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL?

A Reforma Tributária também traz uma mudança importante para as empresas optantes pelo Simples Nacional.

A empresa poderá permanecer no Simples e recolher IBS e CBS dentro do próprio regime ou, observadas as regras e períodos de opção, escolher a apuração desses dois tributos pelo regime regular, “por fora” do Simples Nacional.

A escolha pode produzir efeitos importantes na formação de créditos tributários para a própria empresa e para seus clientes, o que torna necessária uma análise individual antes de definir o modelo mais adequado.

Para 2027, inclusive, as empresas do Simples passaram a ter regras e prazos específicos para realizar essa escolha.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



REGISTRO DE MARCA: SUA EMPRESA ESTÁ REALMENTE PROTEGIDA?

Muitos empresários acreditam que abrir um CNPJ e registrar o nome da empresa na Junta Comercial já garante a proteção da marca. Mas nome empresarial e marca são coisas diferentes.

NOME EMPRESARIAL X MARCA

O nome empresarial identifica juridicamente a empresa. Já a marca distingue produtos e serviços no mercado e sua proteção é obtida por meio do INPI – Instituto Nacional da Propriedade Industrial.

ANTES DE REGISTRAR, PESQUISE

É importante verificar se já existem marcas iguais ou semelhantes registradas para atividades relacionadas. Essa análise reduz o risco de investir em um nome que, futuramente, precise ser alterado.

A PROTEÇÃO DEPENDE DA ATIVIDADE

O registro é feito conforme classes de produtos e serviços. Por isso, a proteção da marca está ligada não apenas ao nome, mas também ao ramo de atuação informado no pedido.

QUANTO TEMPO DURA?

Após concedido, o registro garante proteção em todo o território nacional, dentro dos limites da classe registrada, pelo prazo de 10 anos, podendo ser renovado sucessivamente.

PROTEGER ANTES DE CRESCER

Investir em fachada, uniformes, embalagens, redes sociais e publicidade sem verificar a disponibilidade da marca pode gerar prejuízos e até a necessidade de trocar toda a identidade visual.

Registrar a marca é proteger um patrimônio que pode levar anos para ser construído.

13º SALÁRIO

O QUE É 13º SALÁRIO?

O 13º salário, oficialmente conhecido como Gratificação Salarial (ou Gratificação Natalina), é um direito garantido pela Constituição Federal a todos os trabalhadores brasileiros com carteira assinada (regime CLT), aposentados e pensionistas.

COMO FUNCIONA O CÁLCULO?

Tempo de serviço: O benefício é calculado com base nos meses trabalhados ao longo do ano. Cada mês em que o empregado laborar por pelo menos 15 dias equivale a 1/12 avos (um doze avos) integral para o cálculo final.

Base de cálculo: O valor é composto pela remuneração devida em dezembro (salário-base), acrescida das médias de verbas variáveis recebidas ao longo do ano (como horas extras, comissões, adicional noturno, insalubridade e periculosidade).

Fórmula geral: O valor total da remuneração e das médias é dividido por 12 (meses do ano) e, em seguida, multiplicado pelo número de meses trabalhados (avos) no ano correspondente.

QUEM TEM DIREITO?

Empregados com Carteira Assinada (CLT): Trabalhadores urbanos, rurais, domésticos e avulsos.

Aposentados e Pensionistas do INSS: Recebem o benefício proporcional ou integral diretamente do órgão previdenciário.

Trabalhadores Temporários: Têm direito ao valor proporcional aos meses ou frações de meses trabalhados.

Trabalhadores em Licença Maternidade ou Afastados por Doença/Acidente:

Licença-maternidade: o pagamento no período de afastamento da empregada por licença maternidade é de responsabilidade da empresa. Este valor pago gera crédito para empresa com possibilidade de compensação no mês na guia da DARF DCTFWeb (INSS) ou pedido de reembolso do valor.

Afastamento por auxílio-doença/acidente de trabalho: A empresa paga o valor proporcional aos meses trabalhados no ano (antes do afastamento e após o retorno, se houver). O período em que o trabalhador esteve afastado e recebendo benefício do INSS tem a parcela correspondente do 13º paga pelo próprio INSS.

QUAIS SITUAÇÕES PODE PERDER O DIREITO AO 13º SALÁRIO OU TER O VALOR REDUZIDO?

O pagamento do 13º salário é um direito garantido pela legislação brasileira, mas existem situações específicas em que o empregado pode perder o valor integral, perder o direito ao benefício ou ter o montante proporcionalmente reduzido.

Abaixo estão as principais situações previstas em lei:

Demissão por Justa Causa: Se o contrato de trabalho for encerrado por justa causa (motivos graves previstos no artigo 482 da CLT, como atos de indisciplina, insubordinação ou abandono de emprego), o empregado perde o direito ao recebimento do 13º salário proporcional referente ao ano trabalhado.

Faltas Não Justificadas (Perda da Fração Mensal): Para ter direito a 1/12 avos do 13º salário em cada mês, o empregado deve trabalhar por pelo menos 15 dias naquele mês.

Se o colaborador acumular mais de 15 faltas não justificadas em um único mês, ele perde o direito àquele mês específico no cálculo final do 13º salário.

Como o cálculo é feito mês a mês (em doze avos), cada mês em que o trabalhador não atingir os 15 dias de trabalho efetivo (devido a faltas injustificadas) reduzirá o valor total a ser recebido no final do ano em 1/12.

FORMAS DE PAGAMENTO

O pagamento do 13º salário é feito em duas parcelas, seguindo regras específicas:

Primeira parcela: Deve ser paga entre 1º de fevereiro e 30 de novembro de cada ano. O valor corresponde à metade do salário do empregado, sem os descontos legais (como Imposto de Renda ou INSS). Há possibilidade de o empregado solicitar o pagamento da primeira parcela do 13º salário junto com as férias, mas há uma condição importante, ele precisa fazer a solicitação por escrito até 31 de janeiro do ano em que as férias serão usufruídas.

Segunda parcela: Deve ser paga até o dia 20 de dezembro. O valor é a outra metade do salário, mas com todos os descontos legais aplicados (INSS, IRRF e pensão judicial).

Pagamento em parcela única: Há possibilidade de realizar o pagamento do 13º Salário de forma integral. De acordo com a Nota Orientativa 2018.10 do eSocial.

COMO REALIZAR O CÁLCULO?

O valor é calculado em "avos", que são frações correspondentes a cada mês trabalhado. Um "avo" equivale a 1/12 (um doze avos) do salário, para que um mês seja considerado para o cálculo, o empregado precisa ter trabalhado pelo menos 15 dias naquele mês.

Fórmula de cálculo:

Salário base e comissão + variáveis ÷ por 12 meses X Número de meses trabalhados no ano = Valor 13º Salário.

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES PARA O CÁLCULO

Horas extras e adicionais: Todos esses valores também são incluídos na base de cálculo do 13º salário. A média desses valores durante o ano é somada ao salário base para se chegar ao valor final.

Descontos: A primeira parcela do 13º salário é paga sem descontos. Já na segunda parcela, são aplicados os descontos de IRRF, INSS e Pensão Judicial, sobre o valor total do 13º.

EXEMPLO PRÁTICO

Imagine um empregado com um salário de R$ 2.400,00 que trabalhou o ano todo na empresa (de janeiro a dezembro).

Salário base: R$ 2.400,00

Meses trabalhados: 12

Cálculo: (R$ 2.400,00 ÷ 12) x 12 = R$ 2.400,00

Nesse caso, o valor do 13º salário será de um salário integral.

ADMISSÃO NO MEIO DO ANO

Agora, vamos supor que o mesmo empregado foi contratado em 1º de julho.

Salário base: R$ 2.400,00

Meses trabalhados: 6 (julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro)

Cálculo: (R$ 2.400,00 ÷ 12) x 6 = R$ 1.200,00

Nesse exemplo, o valor do 13º será a metade de um salário integral, pois ele trabalhou a metade do ano.

Orientações sobre o adiantamento integral do 13º salário antes do mês de dezembro: É frequente o recebimento de questionamentos acerca do tratamento que deve ser dado aos casos em que os empregadores, por liberalidade ou por força de convenção/acordo coletivo, realizam o pagamento do 13º salário de forma integral antes do mês de dezembro.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei nº 4.090/1962 (Art. 1º): Estabelece que o 13º salário deve ser pago no mês de dezembro de cada ano.

Lei nº 4.749/1965 (Arts. 1º e 2º): Determina que o 13º salário deve ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, e que entre os meses de fevereiro e novembro o empregador pagará o adiantamento correspondente à metade do salário recebido no mês anterior.

Decreto nº 57.155/1965 (Art. 1º, Parágrafo Único): O valor do 13º salário corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro por mês de serviço, sendo a fração igual ou superior a 15 dias tida como mês integral.

IN RFB nº 971/2009 (Arts. 52 e 96): O desconto da contribuição previdenciária deve ocorrer na última parcela, com vencimento no dia 20 de dezembro de cada ano (exceto em rescisão).

Conclusão Jurídica: O valor do 13º salário deve ser calculado com base no salário devido em dezembro e pago em duas parcelas (1ª parcela entre os meses de fevereiro a novembro; 2ª parcela até 20 de dezembro). O desconto do INSS ocorre na segunda parcela e seu recolhimento é feito na competência 13 (vencimento em 20 de dezembro).

PROCEDIMENTO PARA PAGAMENTO "INTEGRAL" ANTECIPADO

Na prática, é comum o pagamento integral do 13º antes de dezembro. Conceitualmente, não ocorre pagamento integral, mas sim um adiantamento superior ao valor devido, que deve ser declarado na folha do mês de pagamento.

O eSocial em sua nota orientativa 2018.10, orienta como processar o adiantamento integral do décimo terceiro salário antes do mês de dezembro.

Ao efetuar o pagamento integral antecipado (por exemplo, no mês de novembro), o empregador deve pagar o valor total líquido, ou seja, provisionando os descontos legais INSS e Imposto de Renda (IRRF) e a pensão judicial. Dessa forma, na folha anual de dezembro, ao descontar o adiantamento realizado, o valor líquido a pagar restará zerado.

No eSocial (Evento S-1200)

Mês do Adiantamento: Informar o valor líquido no evento S-1200 na rubrica "Adiantamento 13º salário" (Natureza 5001). Haverá incidência do FGTS sobre este valor adiantado.

Competência Anual (Dezembro): Enviar o evento S-1200 relativo à folha 13 informando o valor bruto total do 13º devido (vencimento), o desconto do adiantamento já pago e os descontos de INSS e IRRF. O FGTS incidirá apenas sobre a diferença entre o valor total e o adiantamento.

EXEMPLO PRÁTICO DE LANÇAMENTO NO ESOCIAL

Para um empregado com 13º salário de R$ 1.000,00 e desconto previdenciário de R$ 80,00:

Em Novembro (S-1200): Lança-se a rubrica de adiantamento no valor líquido de R$ 920,00 (Natureza 5001). A base de cálculo do FGTS será R$ 920,00.

Em Dezembro (Folha Anual S-1200): Gera o cálculo do 13º salário integral. Se houver diferenças a pagar por reajuste salarial ou apuração das médias de adicionais, o valor do vencimento será ajustado, será descontado valor do adiantamento, os descontos legais INSS e IRRF, e o líquido a pagar será a diferença do valor apurado no vencimento com diluição dos descontos, se não houver diferenças a folha restará com valor líquido zerado.

O FGTS da competência anual incidirá a diferença do valor do vencimento deduzindo o valor do adiantamento.

Prazo dos Eventos S-1200 e S-1299 (Folha Anual): Devem ser transmitidos entre os dias 01 e 20 de dezembro.

Prazo do Evento S-1210 (Pagamento): Não possui apuração anual. Na folha anual, o campo {perApur} deve indicar o mês em que o pagamento foi efetuado, e o campo {perRef} deve ser informado no formato AAAA (ex.: 2026). O prazo de envio segue a regra geral (até o dia 15 do mês de dezembro).

CONTÁBIL



PONTO DE EQUILÍBRIO: QUANTO SUA EMPRESA PRECISA VENDER PARA NÃO TER PREJUÍZO?

Vender bastante não significa, necessariamente, ter lucro. Antes de começar a gerar resultado positivo, toda empresa precisa faturar o suficiente para cobrir seus custos e despesas. É justamente esse valor que chamamos de ponto de equilíbrio.

Conhecer esse indicador ajuda o empresário a estabelecer metas de vendas, analisar preços e entender se a estrutura atual do negócio é sustentável.

O QUE É O PONTO DE EQUILÍBRIO?

De forma simples, é o nível de vendas em que as receitas são suficientes para pagar todos os custos e despesas da empresa, mas ainda não existe lucro.

Abaixo desse valor, a empresa opera com prejuízo. Acima dele, começa efetivamente a gerar resultado positivo.

Por isso, saber apenas quanto a empresa faturou no mês não é suficiente. É necessário conhecer também quanto custa manter a operação funcionando.

CUSTOS FIXOS E VARIÁVEIS

Para entender o ponto de equilíbrio, é importante separar os gastos da empresa.

Os custos e despesas fixas são aqueles que permanecem mesmo que a empresa venda pouco ou nada, como aluguel, salários administrativos, sistemas, honorários, seguros e outras despesas da estrutura.

Já os custos variáveis aumentam conforme as vendas, como matéria-prima, mercadorias, comissões, taxas sobre vendas e determinados tributos.

A diferença entre o valor da venda e os custos variáveis relacionados a ela forma a chamada margem de contribuição. É essa margem que ajuda a pagar os custos fixos e, posteriormente, formar o lucro.

UM EXEMPLO PRÁTICO

Imagine uma empresa com R$ 30.000 de custos e despesas fixas mensais e uma margem de contribuição média de 30%.

Nesse cenário, a empresa precisaria faturar aproximadamente R$ 100.000 por mês apenas para atingir o ponto de equilíbrio.

Até esse valor, a margem gerada pelas vendas está sendo utilizada para pagar a estrutura da empresa. Somente depois de ultrapassar os R$ 100.000 é que o negócio começa efetivamente a gerar lucro.

POR QUE ESSE NÚMERO É TÃO IMPORTANTE?

Conhecer o ponto de equilíbrio permite responder perguntas importantes:

Quanto preciso vender todos os meses? A meta comercial atual é suficiente? Posso conceder determinado desconto? Minha estrutura está muito cara para o faturamento atual? Quanto preciso aumentar as vendas para contratar um novo funcionário ou assumir uma nova despesa?

Também ajuda a identificar situações em que a empresa aumenta o faturamento, mas continua sem apresentar o resultado esperado.

NÃO BASTA VENDER MAIS

Reduzir a margem para aumentar vendas pode elevar o ponto de equilíbrio. Da mesma forma, assumir novos custos fixos sem aumento proporcional de faturamento faz com que a empresa precise vender cada vez mais apenas para não ter prejuízo.

Por isso, faturamento, margem e custos precisam ser analisados em conjunto.

O ponto de equilíbrio não deve ser visto somente como um cálculo contábil. Ele é uma ferramenta de gestão que ajuda o empresário a entender qual é o mínimo que o negócio precisa produzir para se manter saudável.

Conhecer esse número permite estabelecer metas mais realistas e tomar decisões com base na realidade financeira da empresa, e não apenas no saldo disponível na conta bancária.

IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR
Até R$ 2.428,80	Isento	Isento
De R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	7,5 %	R$ 182,16
De R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15 %	R$ 394,16
De R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5 %	R$ 675,49
Acima de R$ 4.664,68	27,5 %	R$ 908,73
Dedução de dependente:	-	R$ 189,59
Dedução simplificada:	-	R$ 607,20

TABELA PARA APLICAÇÃO DE REDUÇÃO – FAIXA DE TRANSIÇÃO

RENDIMENTO BRUTO	REDUTOR	ÍNDICE
FAIXA 1 R$5.000,00	ISENTO	-
FAIXA 2 DE R$5.000,01 A R$7.350,00	R$978,62	0,133145

Fórmula de cálculo para aplicação da redução:
R$ 978,62 – (0,133145 x Rendimento Bruto Tributável) = Valor a deduzir

SALÁRIO MÍNIMO	R$ 1.621,00

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES	%	DEDUZIR
Até R$1.621,00	7,5%	-
De R$1.621,01 até R$ 2.902,84	9%	24,32
De R$2.902,85,89 até R$4.354,27	12%	111,40
De R$4.354,28 até R$8.475,55 (Teto máximo R$988,08)	14%	198,49

FAIXA SALÁRIO MEDIO-TABELA PARA SEGURO-DESEMPREGO

Até	R$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
Acima	R$ 3.703,99	O valor da parcela será de R$ 2.518,65 invariavelmente.

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					
Feriados	02 - Finados | 15 - Proclamação da República | 20 - Dia da Consciência Negra					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/11	IPI - Competência 10/2026 - 2402.20.00
16/11	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 09/2026 GPS (Facultativos, etc...) - Competência 10/2026 ESOCIAL - Competência 10/2026 EFD REINF
19/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI IRRF (Empregados) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (INSS) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte DIRBI - Fato gerador 09/2026
23/11	SIMPLES NACIONAL
25/11	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/11	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 10/2026 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 10/2026 1º PARCELA 13º SALÁRIO
	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: LICIA ANDRADE REGADAS
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:150 exemplares - Cod. 7568

Regadas
Contabilidade