



Delta Contábil

(92) 3233-6626

(92) 3633-6607

(92) 9 9604-3542



Rua 24 de Maio - 728 - Altos - Centro - Manaus / Amazonas - CEP: 69010-080
E-mail: ceo01@deltacontabilmanaus.com | deltacontabil@uol.com.br

AGOSTO/2026

ENCARTE

MEDICINA DO TRABALHO: SUA EMPRESA ESTÁ EM DIA COM AS OBRIGAÇÕES?

O QUE É MEDICINA DO TRABALHO?

QUEM PRECISA CUMPRIR AS OBRIGAÇÕES DE MEDICINA DO TRABALHO?

PGR: O PONTO DE PARTIDA DA PREVENÇÃO

PCMSO: MONITORAMENTO CONTÍNUO DA SAÚDE DOS COLABORADORES

ASO: O DOCUMENTO QUE COMPROVA A APTIDÃO DO TRABALHADOR

EXAMES OCUPACIONAIS: QUAIS SÃO OBRIGATÓRIOS?

SST NO ESOCIAL: O QUE AS EMPRESAS PRECISAM SABER?

O CUSTO DA PREVENÇÃO É MENOR QUE O CUSTO DA IRREGULARIDADE

CONSEQUÊNCIAS DA IRREGULARIDADE

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO

CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS)

MEDICINA DO TRABALHO, RH E CONTABILIDADE: UMA ATUAÇÃO INTEGRADA

BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA

SAÚDE OCUPACIONAL É INVESTIMENTO, NÃO DESPESA

Destaques do Mês

INSS EMPRESA: NOVA	ABERTURA DO	O IMPACTO DA	O QUE FAZER QUANDO	INDICADORES FINANCEIROS
PLATAFORMA PARA	COMÉRCIO EM	REFORMA TRIBUTÁRIA	UM SÓCIO DESEJA	QUE TODO EMPRESÁRIO
CONSULTA DE AFASTAMENTOS	DIAS DE FERIADO	NO DIA A DIA DAS EMPRESAS	DEIXAR A EMPRESA?	DEVERIA ACOMPANHAR

PESSOAL



INSS EMPRESA: NOVA PLATAFORMA PARA CONSULTA DE AFASTAMENTOS

Entrou em operação oficial no dia 15 de maio de 2026 o INSS Empresa, um novo ecossistema digital desenvolvido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Regulamentado pela Portaria DTI/DIRBEN/INSS nº 156/2026, o canal substitui em definitivo o antigo sistema Conadem (Consulta Auxílio-Doença por Empresas). Esta plataforma permite consultar, em tempo real, os afastamentos e os benefícios previdenciários (como auxílio-doença) dos empregados com vínculo ativo.

1. Principais Inovações e Dados Disponibilizados

Diferente do modelo anterior, que limitava o histórico aos últimos 18 meses, o INSS Empresa centraliza e disponibiliza informações retroativas a janeiro de 2019.

A plataforma permite que a empresa monitore, em tempo real e de forma estritamente remota, os seguintes dados previdenciários dos colaboradores com vínculo ativo:

Número e Status do Benefício: Consulta imediata sobre a concessão, prorrogação ou cessação de auxílios.

Espécie do Afastamento: Identificação precisa do tipo de benefício (como o auxílio por incapacidade temporária previdenciário ou acidentário).

Resultados de Perícias Médicas: Acesso ágil às decisões periciais, fundamental para o planejamento de retorno ao trabalho e gestão de reabilitação profissional.

Dados Relevantes: Histórico de início (DIB) e fim (DCB) do direito ao benefício.

Conformidade Legal: Todo o fluxo de dados da nova plataforma foi estruturado em estrita observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo que apenas informações médicas estritamente necessárias para a gestão do contrato de trabalho sejam visualizadas pelo empregador.

2. Passo a Passo para Acesso a plataforma: O acesso à plataforma é unificado e exige autenticação digital segura.

Passo 1: Acesso ao Endereço Oficial: O navegador deve ser direcionado para o portal oficial do sistema: empresa.inss.gov.br.

Passo 2: Autenticação da Pessoa Jurídica: O primeiro acesso deve ser realizado obrigatoriamente pelo responsável legal da empresa utilizando o Certificado Digital da Pessoa Jurídica (e-CNPJ) integrado à conta corporativa Gov.br.

Passo 3: Delegação de Acessos (Para RH, DP ou Contabilidade): Uma vez autenticado com o e-CNPJ, o sistema permite ao administrador delegar poderes de consulta a representantes (terceiros, analistas de RH ou a assessoria contábil externa).

O gestor deve cadastrar o CPF do usuário autorizado dentro do sistema.

Para que o usuário autorizado consiga acessar os dados em nome da empresa, ele precisará fazer login com seu próprio CPF e senha do Gov.br, sendo exigido nível de confiabilidade Prata ou Ouro.

3. Impacto Prático na Rotina Empresarial

A implementação do INSS Empresa resolve um dos maiores gargalos operacionais dos empregadores: a dependência de que o trabalhador afastado envie o documento de concessão de benefício físico para que o DP saiba se deve ou não interromper o pagamento de salários ou recolhimento de FGTS (em casos acidentários). Com a consulta imediata, minimiza os riscos de pagamentos indevidos e inconsistências em fechamentos de folhas de pagamento no eSocial.

ABERTURA DO COMÉRCIO EM DIAS DE FERIADO

Entrou em vigor a partir de 01/06/2026 em todo o território nacional a consolidação dos efeitos da Portaria MTE nº 3.665/2023. O dispositivo legal altera significativamente as diretrizes para a autorização de trabalho em dias de feriado para o setor regulado do comércio em geral, revogando permissões automáticas vigentes há anos.

Alteração Legal

Anteriormente, dezenas de categorias do comércio atacadista e varejista detinham autorização permanente e genérica para o funcionamento e escalonamento de mão de obra em feriados nacionais, estaduais e municipais, amparadas por decretos e portarias ministeriais anteriores.

Com a validação da Portaria nº 3.665/2023 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, essa concessão automática foi integralmente suprimida.

A partir de agora, o cumprimento do artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000 passa a ser exigido de forma estrita: O trabalho em feriados no comércio só é legalmente permitido se estiver expressamente autorizado em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), firmado entre o Sindicato e a respectiva entidade laboral.

A legislação vigente para o labor aos domingos permanece inalterada, mantendo-se regulada pela Lei nº 605/1949 e pelas escalas de revezamento ordinárias de cada setor.

Impacto Setorial e Enquadramento Prático

A medida afeta diretamente as empresas comerciais que possuem empregados sob o regime da CLT. Abaixo, detalhamos o enquadramento prático das atividades impactadas e das exceções:

Setores Dependentes de Autorização Sindical (Proibida abertura automática):

- Varejo em geral (lojas de rua, shopping centers, comércio de vestuário, calçados, eletroeletrônicos, etc.).
- Supermercados, hipermercados, mercados, mercearias, açougues e peixarias.
- Comércio atacadista e distribuidores.
- Farmácias, drogarias e laboratórios de manipulação.
- Concessionárias, locadoras e revendas de veículos.

Setores Isentos (Permissão Permanente Mantida por força de lei setorial):

- Hotelaria, pousadas e meios de hospedagem em geral.
- Alimentação (restaurantes, bares, lanchonetes, cafés e confeitarias).
- Postos de combustíveis e lojas de conveniência integradas.
- Setor cultural e de lazer (cinemas, teatros, casas de espetáculo e clubes esportivos).
- Padarias e panificadoras (no que tange ao serviço essencial de fabricação).

Riscos de Descumprimento e Penalidades

A abertura do estabelecimento comercial e a imposição de labor aos colaboradores em feriados sem a devida cobertura de norma coletiva válida sujeita a empresa a severas sanções administrativas e financeiras, tais como:

Auções Administrativas: Multas pecuniárias aplicadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, cujo valor é calculado per capita (por trabalhador em situação irregular), podendo ser multiplicadas em caso de reincidência.

Passivo Trabalhista: Obrigatoriedade do pagamento de horas extras com adicionais de, no mínimo, 100% (ou o percentual convencional majorado), sem prejuízo de indenizações por dano material ou paradas operacionais coercitivas.

Litígios Coletivos: Vulnerabilidade perante Ações Cíveis Públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou cobrança de multas normativas por parte das entidades sindicais de trabalhadores.

Diretrizes e Recomendações

Diante do novo ordenamento, orienta-se que as administrações e os proprietários de empresas comerciais adotem o seguinte fluxo de conformidade:

Verificar formalmente se a CCT vigente na respectiva base territorial confere a autorização expressa para o trabalho em feriados, bem como as condições econômicas e de folga exigidas.

Na ausência de previsão na CCT, as empresas deverão acionar assessoria jurídica ou contábil para iniciar negociações bilaterais de Acordos Coletivos específicos junto ao sindicato laboral antes da ocorrência do próximo fato gerador (feriado).

Certificar-se de que o plano de funcionamento respeita concomitantemente as posturas municipais vigentes reguladoras do horário de comércio local.

FISCAL



O IMPACTO DA REFORMA TRIBUTÁRIA NO DIA A DIA DAS EMPRESAS

A Reforma Tributária representa uma das maiores mudanças no sistema de arrecadação de tributos do Brasil nas últimas décadas. Seu principal objetivo é simplificar a tributação sobre o consumo, reduzir a complexidade das obrigações acessórias e proporcionar maior transparência para empresas e consumidores. Embora a implementação ocorra de forma gradual, é fundamental que as empresas compreendam os impactos que essas alterações podem gerar em suas operações.

O que muda com a Reforma Tributária?

A principal mudança está na substituição de diversos tributos atuais por novos impostos com regras unificadas. Entre eles, destacam-se o IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e a CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços), que gradualmente substituirão tributos como PIS, Cofins, ICMS e ISS.

A proposta busca criar um sistema mais simples, reduzindo divergências entre legislações estaduais e municipais e proporcionando maior segurança jurídica para os contribuintes.

Impactos na rotina das empresas

As mudanças vão muito além da apuração dos tributos. Empresas precisarão adaptar processos internos, sistemas de gestão, emissão de documentos fiscais e controles financeiros para atender às novas exigências.

Entre os principais impactos estão:

Adequação dos sistemas de faturamento e gestão;

Revisão dos processos fiscais e contábeis;

Atualização das parametrizações tributárias;

Capacitação das equipes envolvidas;

Necessidade de acompanhamento constante da legislação.

A fase de transição exigirá atenção redobrada para evitar erros que possam gerar inconsistências fiscais ou penalidades.

Planejamento será ainda mais importante

Com a nova estrutura tributária, as empresas precisarão analisar seus custos, margens de lucro e estratégias comerciais. Dependendo do segmento de atuação, os impactos financeiros poderão variar significativamente.

O planejamento tributário continuará sendo uma ferramenta essencial para identificar oportunidades, avaliar riscos e garantir maior eficiência na gestão dos tributos.

Além disso, decisões relacionadas à formação de preços, contratos e investimentos poderão exigir análises mais detalhadas diante das novas regras.

O papel da tecnologia nesse processo

A tecnologia terá papel fundamental na adaptação às mudanças. Sistemas atualizados e integrados serão indispensáveis para garantir o correto cálculo dos tributos e o cumprimento das obrigações acessórias.

Empresas que investirem antecipadamente em organização, automação e atualização de processos estarão mais preparadas para enfrentar o período de transição com segurança e eficiência.

Como sua empresa pode se preparar?

Embora muitas mudanças sejam implementadas gradualmente, a preparação deve começar desde já.

Algumas ações podem fazer a diferença:

Manter acompanhamento constante das atualizações da legislação;

Revisar processos internos relacionados às áreas fiscal e contábil;

Avaliar a capacidade dos sistemas utilizados pela empresa;

Buscar orientação especializada para compreender os impactos específicos do seu negócio;

Promover treinamentos para colaboradores envolvidos nas rotinas fiscais e financeiras.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



O QUE FAZER QUANDO UM SÓCIO DESEJA DEIXAR A EMPRESA?

A saída de um sócio é uma situação que pode ocorrer por diversos motivos, como aposentadoria, mudança de objetivos profissionais, questões pessoais ou até divergências na condução dos negócios. Independentemente da razão, é fundamental que esse processo seja conduzido de forma organizada e dentro das exigências legais para preservar a saúde financeira e a continuidade da empresa.

Entendendo os direitos dos envolvidos

Quando um sócio manifesta o desejo de deixar a sociedade, é importante observar as regras estabelecidas no contrato social e na legislação vigente. Tanto o sócio que está saindo quanto os demais participantes da empresa possuem direitos e obrigações que precisam ser respeitados.

A forma de desligamento, os prazos e as condições para transferência ou liquidação das quotas devem ser analisados com atenção para evitar conflitos futuros e garantir segurança para todas as partes.

O que é a apuração de haveres?

Um dos pontos mais importantes nesse processo é a chamada apuração de haveres. Trata-se do procedimento utilizado para determinar o valor correspondente à participação do sócio que está deixando a empresa.

Essa avaliação considera critérios previamente definidos no contrato social ou, na ausência deles, as disposições legais aplicáveis. O objetivo é assegurar que o sócio receba o valor justo referente à sua participação no patrimônio da empresa.

Uma apuração realizada de forma adequada contribui para evitar questionamentos e preservar o relacionamento entre os envolvidos.

A importância da alteração contratual

Após a definição das condições de saída, é necessário formalizar a mudança por meio de uma alteração contratual.

Esse documento registra oficialmente a retirada do sócio, a redistribuição das quotas, a entrada de novos participantes, quando houver, e demais ajustes necessários na estrutura societária.

A atualização do contrato social garante que as informações da empresa permaneçam corretas perante os órgãos de registro e fiscalização.

Garantindo a continuidade das operações

A saída de um sócio não deve comprometer o funcionamento da empresa. Por isso, é essencial que haja planejamento para assegurar a continuidade das atividades, especialmente quando o sócio desligado exercia funções estratégicas na gestão ou na operação do negócio.

Definir responsabilidades, reorganizar processos internos e manter uma comunicação transparente com colaboradores, clientes e fornecedores são medidas que ajudam a reduzir impactos durante a transição.

Cuidados jurídicos e societários

Cada situação possui características específicas e pode exigir análises técnicas mais detalhadas. Por isso, contar com orientação especializada é fundamental para conduzir o processo de forma segura e em conformidade com a legislação.

Além da formalização correta da saída, também devem ser avaliadas questões relacionadas a responsabilidades futuras, obrigações assumidas pela empresa e eventuais reflexos tributários decorrentes da alteração societária.

Planejamento e organização fazem a diferença

A saída de um sócio é um momento importante na trajetória de qualquer empresa. Quando conduzida com planejamento, transparência e suporte profissional, essa mudança pode ocorrer de forma tranquila, preservando os interesses dos envolvidos e garantindo a continuidade dos negócios.

Manter a documentação societária atualizada e contar com acompanhamento especializado são medidas essenciais para que a empresa atravesse esse processo com segurança e estabilidade.

MEDICINA DO TRABALHO: SUA EMPRESA ESTÁ EM DIA COM AS OBRIGAÇÕES?

Além de promover a saúde e a segurança dos colaboradores, cumprir as exigências da Medicina do Trabalho é fundamental para evitar multas, passivos trabalhistas, problemas fiscais e inconsistências nas informações prestadas ao eSocial.

A Medicina do Trabalho desempenha um papel essencial dentro das empresas modernas. Muito além do cumprimento de exigências legais, ela contribui para a prevenção de acidentes, preservação da saúde dos trabalhadores, redução de afastamentos e fortalecimento da segurança jurídica das organizações.

Nos últimos anos, com a ampliação das obrigações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e a integração das informações ao eSocial, o tema passou a exigir ainda mais atenção por parte dos empregadores. Empresas que mantêm seus programas atualizados e realizam o acompanhamento adequado dos colaboradores conseguem reduzir riscos e evitar problemas que podem impactar diretamente suas atividades.

O QUE É MEDICINA DO TRABALHO?

A Medicina do Trabalho é a área responsável por promover e preservar a saúde dos trabalhadores em relação às atividades exercidas dentro da empresa.

Seu objetivo é identificar riscos ocupacionais, acompanhar as condições de saúde dos colaboradores e adotar medidas preventivas para evitar doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

Essa atuação ocorre por meio de programas obrigatórios, exames ocupacionais, laudos técnicos e ações preventivas que auxiliam na proteção dos trabalhadores e no cumprimento da legislação vigente.

Além de atender exigências legais, a Medicina do Trabalho também contribui para a construção de ambientes mais seguros, produtivos e organizados.

QUEM PRECISA CUMPRIR AS OBRIGAÇÕES DE MEDICINA DO TRABALHO?

Uma dúvida bastante comum entre empresários é se as exigências relacionadas à Medicina e Segurança do Trabalho se aplicam apenas às grandes empresas ou às atividades consideradas de risco elevado.

Na prática, toda empresa que possui empregados registrados deve observar as obrigações previstas pela legislação trabalhista e previdenciária.

Independentemente do porte do negócio, é responsabilidade do empregador proporcionar condições adequadas de trabalho, acompanhar os riscos ocupacionais existentes e garantir que os colaboradores realizem os exames exigidos para suas funções.

Mesmo empresas de escritório, comércios, prestadores de serviço, clínicas, consultórios e pequenos empreendimentos possuem responsabilidades relacionadas à saúde ocupacional e ao envio das informações de SST ao eSocial.

Por esse motivo, é fundamental compreender quais exigências se aplicam à realidade de cada empresa e manter toda a documentação devidamente atualizada.

PGR: O PONTO DE PARTIDA DA PREVENÇÃO

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é um dos principais instrumentos relacionados à Segurança do Trabalho.

Seu objetivo é identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente laboral, permitindo que a empresa desenvolva ações preventivas adequadas para cada atividade desempenhada.

Por meio do PGR, são analisados riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes que possam comprometer a saúde e a integridade dos trabalhadores.

A partir desse levantamento, a empresa consegue adotar medidas corretivas, fornecer equipamentos adequados, implementar treinamentos e criar procedimentos voltados à prevenção.

Além disso, o PGR serve de base para outras obrigações relacionadas à saúde ocupacional, especialmente para o desenvolvimento do PCMSO.

PCMSO: MONITORAMENTO CONTÍNUO DA SAÚDE DOS COLABORADORES

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é responsável pelo acompanhamento da saúde dos trabalhadores de acordo com os riscos identificados no ambiente de trabalho.

Sua finalidade é prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente possíveis alterações na saúde dos colaboradores relacionadas às atividades exercidas.

O programa estabelece quais exames deverão ser realizados, sua periodicidade e os critérios utilizados para monitorar a condição de saúde dos trabalhadores.

Quando executado corretamente, o PCMSO permite identificar situações que poderiam evoluir para problemas mais graves, contribuindo para a proteção dos colaboradores e para a redução dos riscos empresariais.

ASO: O DOCUMENTO QUE COMPROVA A APTIDÃO DO TRABALHADOR

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) é um dos documentos mais importantes da Medicina do Trabalho.

Emitido após a realização dos exames ocupacionais, ele registra se o colaborador está apto ou inapto para exercer determinada atividade.

O ASO representa uma importante evidência documental de que a empresa realizou as avaliações exigidas e acompanhou adequadamente a condição de saúde do trabalhador.

A correta emissão e arquivamento desses documentos são fundamentais para a proteção da empresa em eventuais fiscalizações ou processos trabalhistas.

EXAMES OCUPACIONAIS: QUAIS SÃO OBRIGATÓRIOS?

Os exames ocupacionais fazem parte da rotina de acompanhamento da saúde dos trabalhadores e devem ser realizados em situações específicas previstas pela legislação.

Entre os principais exames estão:

Exame admissional: Realizado antes do início das atividades do colaborador, tem como objetivo verificar se ele possui condições de saúde compatíveis com a função que irá exercer.

Exame periódico: Realizado durante o contrato de trabalho, permite monitorar continuamente a saúde dos colaboradores e identificar possíveis alterações decorrentes das atividades desempenhadas.

Exame de retorno ao trabalho: Exigido quando o trabalhador retorna após afastamento por doença ou acidente por período igual ou superior a 30 dias.

Exame de mudança de função ou de riscos ocupacionais: Necessário quando o colaborador passa a exercer atividades com exposição a riscos diferentes daqueles anteriormente existentes.

Exame demissional: Realizado no encerramento do contrato de trabalho, tem a finalidade de avaliar as condições de saúde do trabalhador no momento do desligamento.

Esses exames representam uma importante ferramenta de prevenção e auxiliam na proteção tanto da empresa quanto dos colaboradores.

SST NO ESOCIAL: O QUE AS EMPRESAS PRECISAM SABER?

Com a implantação do eSocial, as informações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho passaram a ser compartilhadas eletronicamente com os órgãos governamentais.

Isso aumentou significativamente a necessidade de organização e precisão das informações prestadas pelas empresas.

Os principais eventos relacionados à SST são:

S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT): Utilizado para informar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais que ocorram durante a relação de emprego.

S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador: Destinado ao envio das informações relacionadas aos exames ocupacionais e aos dados constantes nos ASOs.

S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho: Utilizado para informar os riscos ocupacionais aos quais os trabalhadores estão expostos durante suas atividades.

Esses eventos precisam estar alinhados com os documentos técnicos da empresa. Qualquer divergência entre laudos, programas de SST e informações enviadas ao eSocial pode gerar inconsistências e aumentar os riscos de fiscalização.

O CUSTO DA PREVENÇÃO É MENOR QUE O CUSTO DA IRREGULARIDADE

Muitos empresários enxergam a Medicina do Trabalho apenas como uma obrigação legal. No entanto, essa visão pode gerar consequências significativas.

Os custos relacionados à prevenção geralmente são muito menores do que os prejuízos decorrentes de acidentes, afastamentos, ações trabalhistas, multas e problemas fiscais.

Uma empresa que não acompanha adequadamente a saúde dos seus colaboradores pode enfrentar aumento dos índices de absenteísmo, perda de produtividade, dificuldades operacionais e até mesmo impactos financeiros relevantes.

Além disso, processos trabalhistas envolvendo doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho costumam exigir extensa documentação para comprovação das medidas preventivas adotadas pela empresa.

Por isso, investir em programas de prevenção não deve ser visto como despesa, mas sim como uma medida estratégica de proteção empresarial.

CONSEQUÊNCIAS DA IRREGULARIDADE

O descumprimento das obrigações relacionadas à Medicina do Trabalho pode trazer diversas consequências para o empregador.

Entre elas, destacam-se:

Multas administrativas;

Problemas em fiscalizações;

Inconsistências no eSocial;

Ações trabalhistas;

Passivos previdenciários;

Dificuldades em auditorias;

Maior exposição a acidentes e doenças ocupacionais;

Afastamentos frequentes de colaboradores;

Impactos na produtividade e no desempenho das equipes.

Além dos aspectos financeiros, a falta de regularidade pode comprometer a imagem da empresa perante colaboradores, clientes e parceiros comerciais.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO

A prevenção é um dos principais benefícios proporcionados pela Medicina do Trabalho.

Ao identificar riscos e monitorar continuamente a saúde dos colaboradores, a empresa consegue reduzir significativamente a ocorrência de acidentes e afastamentos.

Menos afastamentos significam maior estabilidade operacional, redução de custos indiretos e aumento da produtividade das equipes.

Além disso, colaboradores que trabalham em ambientes seguros tendem a apresentar maior satisfação, engajamento e comprometimento com suas atividades.

CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS)

As Normas Regulamentadoras estabelecem regras relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Dependendo do segmento de atuação, a empresa poderá ter diferentes obrigações relacionadas às NRS aplicáveis ao seu negócio.

Cumprir essas exigências não significa apenas evitar penalidades. Trata-se de adotar práticas que contribuam para a proteção dos trabalhadores e para a sustentabilidade da organização.

Empresas que mantêm seus processos alinhados às exigências legais demonstram maior responsabilidade e comprometimento com a segurança ocupacional.

MEDICINA DO TRABALHO, RH E CONTABILIDADE: UMA ATUAÇÃO INTEGRADA

O cumprimento das obrigações de SST depende da atuação conjunta de diversos setores.

O RH acompanha admissões, desligamentos e movimentações de colaboradores.

Os profissionais de Medicina e Segurança do Trabalho realizam os programas preventivos, exames e avaliações técnicas.

Já a Contabilidade e o Departamento Pessoal auxiliam no controle das obrigações legais e na correta transmissão das informações ao eSocial.

Quando essas áreas trabalham de forma integrada, a empresa reduz falhas operacionais, evita inconsistências e fortalece sua conformidade legal.

BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA

Manter a Medicina do Trabalho em dia gera benefícios que vão muito além do simples cumprimento das obrigações legais.

Entre os principais benefícios estão:

Maior segurança jurídica;

Redução de passivos trabalhistas;

Prevenção de acidentes;

Redução de afastamentos;

Melhoria da produtividade;

Organização documental;

Cumprimento correto das exigências do eSocial;

Maior controle dos riscos ocupacionais;

Valorização da saúde e bem-estar dos colaboradores.

SAÚDE OCUPACIONAL É INVESTIMENTO, NÃO DESPESA

Empresas que investem na saúde e segurança dos seus colaboradores estão investindo também na continuidade de suas operações, na produtividade das equipes e na sustentabilidade do negócio.

Manter programas atualizados, exames em dia, informações corretas no eSocial e processos bem estruturados não representa apenas o cumprimento de uma obrigação legal, mas uma medida estratégica para reduzir riscos e fortalecer a gestão empresarial.

A prevenção continua sendo o caminho mais seguro para proteger pessoas, evitar prejuízos e construir um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e preparado para os desafios do futuro.

CONTÁBIL

INDICADORES FINANCEIROS QUE
TODO EMPRESÁRIO DEVERIA
ACOMPANHAR

Tomar decisões com base apenas na percepção do dia a dia pode representar riscos para qualquer negócio. Para garantir uma gestão mais eficiente e estratégica, é fundamental acompanhar indicadores financeiros que permitam avaliar a real situação da empresa.

Esses indicadores funcionam como ferramentas de análise, auxiliando o empresário a identificar oportunidades, corrigir problemas e planejar o crescimento de forma mais segura.

Liquidez: a capacidade de honrar compromissos

A liquidez demonstra a capacidade da empresa de cumprir suas obrigações financeiras dentro dos prazos estabelecidos.

Quando esse indicador é acompanhado de forma adequada, torna-se possível avaliar se o negócio possui recursos suficientes para pagar fornecedores, funcionários, tributos e demais despesas sem comprometer sua operação.

Níveis adequados de liquidez contribuem para uma gestão financeira mais equilibrada e reduzem o risco de dificuldades no fluxo de caixa.

Endividamento: atenção ao equilíbrio financeiro

O endividamento permite analisar quanto da estrutura financeira da empresa depende de recursos de terceiros, como empréstimos, financiamentos e outras obrigações.

Ter dívidas não significa necessariamente um problema. Em muitos casos, elas podem ser utilizadas para investimentos e expansão dos negócios. O importante é manter um equilíbrio saudável entre os recursos próprios e os recursos obtidos junto ao mercado.

O acompanhamento desse indicador ajuda a identificar possíveis excessos e contribui para decisões financeiras mais conscientes.

Lucratividade: quanto a empresa ganha sobre suas vendas

A lucratividade mede o percentual de lucro obtido em relação ao faturamento da empresa.

Esse indicador permite avaliar a eficiência operacional do negócio, demonstrando se as vendas realizadas estão gerando resultados satisfatórios após a cobertura dos custos, despesas e tributos.

Empresas com boa lucratividade tendem a possuir maior capacidade de investimento, crescimento e adaptação às mudanças do mercado.

Rentabilidade: o retorno sobre os investimentos

Enquanto a lucratividade está relacionada às vendas, a rentabilidade analisa o retorno obtido sobre os recursos investidos na empresa.

Esse indicador é importante para avaliar se o capital aplicado pelos sócios está gerando resultados compatíveis com as expectativas e objetivos do negócio.

A análise da rentabilidade auxilia na definição de estratégias, investimentos e projetos futuros.

Como interpretar os indicadores corretamente?

Nenhum indicador deve ser analisado de forma isolada. Para obter uma visão mais completa da situação financeira da empresa, é necessário interpretar os dados em conjunto e considerar as características do segmento de atuação.

Além disso, o acompanhamento periódico permite identificar tendências, antecipar problemas e adotar medidas corretivas antes que impactos mais significativos ocorram.

A comparação dos resultados ao longo do tempo também é uma importante ferramenta para avaliar a evolução do desempenho empresarial.

Informação de qualidade gera melhores decisões

Os indicadores financeiros são aliados importantes na gestão de qualquer empresa. Quando utilizados corretamente, fornecem informações valiosas para o planejamento, o controle e a tomada de decisões.

Contar com relatórios confiáveis e acompanhamento contábil especializado permite transformar números em informações estratégicas, contribuindo para o crescimento sustentável e para a segurança financeira do negócio.

IMPOSTO DE RENDA			ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO		
BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR	VALORES	%	DEDUZIR
Até R\$ 2.428,80	Isento	Isento	Até R\$1.621,00	7,5%	-
De R\$ 2.428,81 até R\$ 2.826,65	7,5 %	R\$ 182,16	De R\$1.621,01 até R\$ 2.902,84	9%	24,32
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15 %	R\$ 394,16	De R\$2.902,85 até R\$4.354,27	12%	111,40
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5 %	R\$ 675,49	De R\$4.354,28 até R\$8.475,55	14%	198,49
Acima de R\$ 4.664,68	27,5 %	R\$ 908,73	(Teto máximo R\$988,08)		
Dedução de dependente:	-	R\$ 189,59			
Dedução simplificada:	-	R\$ 607,20			

TABELA PARA APLICAÇÃO DE REDUÇÃO - FAIXA DE TRANSIÇÃO			FAIXA SALÁRIO MÉDIO-TABELA PARA SEGURO-DESEMPREGO		
RENDIMENTO BRUTO	REDUTOR	ÍNDICE	Até	R\$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%).

FAIXA 1 R\$5.000,00	ISENTO	-	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
---------------------	--------	---	-------------	-------------------------------	---

FAIXA 2 DE R\$5.000,01 A R\$7.350,00	R\$978,62	0,133145	Acima	R\$ 3.703,99	O valor da parcela será de R\$ 2.518,65 invariavelmente.
--------------------------------------	-----------	----------	-------	--------------	--

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				
-----------------------	---------------------	--	--	--	--

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						
----------	--	--	--	--	--	--

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
-----	-----------------------

06/08	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
-------	--

10/08	IPI - Competência 07/2026 - 2402.20.00
-------	--

14/08	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 06/2026
-------	---

17/08	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 07/2026 ESOCIAL - Competência 07/2026 EFD REINF
-------	--

20/08	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 06/2026 SIMPLES NACIONAL
-------	---

25/08	IPI (Mensal) PIS COFINS
-------	-------------------------------

31/08	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 07/2026 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 07/2026
-------	---

	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: S.S. DE SOUZA CONTÁBIL LTDA, CRC/AM 000364/O-9. Este material possui Direitos Reservados. É proibido a reprodução total ou parcial deste material. Conforme a Lei: N° 9.610/98.



Delta Contábil