INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#275 | AGOSTO 2026

CORRIDA CONTRA O TEMPO: COMO OS CONTADORES PODEM SALVAR AS EMPRESAS NA TRANSIÇÃO DA REFORMA TRIBUTÁRIA?

TRABALHISTA

Tire dúvidas sobre licença-maternidade e direitos de amamentação

TRIBUNA CONTÁBIL

Reforma Tributária exigirá das empresas uma gestão da informação mais sofisticada

CONTADORES DEVEM REDOBRAR A ATENÇÃO DURANTE A TRANSIÇÃO DA REFORMA TRIBUTÁRIA

PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE, QUE SÃO HERÓIS SILENCIOSOS DAS EMPRESAS NA ADAPTAÇÃO DOS NOVOS SISTEMAS, DEVEM APROVEITAR A OPORTUNIDADE PARA CONSOLIDAR NEGÓCIOS

Mesmo que 2026 não marque o início do pagamento dos novos tributos, gerados pela Reforma Tributária este ano é fundamental para a adaptação dos sistemas. A transição para o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e a Contribuição de Bens e Serviços (CBS) já está em curso, e as obrigações acessórias não esperam. Enquanto os sistemas se ajustam e os prazos se esgotam, o contador deixa de ser apenas um técnico e assume o papel de estrategista da sobrevivência fiscal. A seguir, o boletim **Tome Nota** de agosto destrincha o cenário desafiador e as providências urgentes que as empresas e os contadores devem adotar.

ANO DE IMPLANTAÇÃO

Em 2026, o IBS e a CBS serão informados nos documentos fiscais com alíquotas de teste (0,1% para o IBS estadual, 0% para o IBS municipal e 0,9% para a CBS). Em regra, não haverá recolhimento desses tributos, desde que o contribuinte cumpra corretamente as obrigações acessórias.

Na prática, o objetivo deste primeiro ano é validar os sistemas de emissão de documentos fiscais e permitir que empresas, desenvolvedores de software e administrações tributárias se adaptem ao novo modelo antes do início da cobrança efetiva, que começa em janeiro de 2027, com o recolhimento da CBS.

Embora não haja arrecadação, o período de testes exige adaptação dos sistemas fiscais e atenção às novas obrigações acessórias e às regras de validação dos documentos fiscais eletrônicos.

IBS E CBS NOS DOCUMENTOS FISCAIS

Desde janeiro de 2026, os documentos fiscais eletrônicos passaram a conter campos específicos para o IBS e a CBS. Embora, inicialmente, a ausência dessas informações não impedisse a emissão do documento, a obrigatoriedade de preenchimento já existia.

Os Microempreendedores Individuais (MEIs) e as empresas optantes pelo Simples Nacional estão dispensados do preenchimento desses campos durante todo o exercício de 2026.

REGRAS DE VALIDAÇÃO

Desde 3 de agosto de 2026, o preenchimento dos campos relativos ao IBS e à CBS tornou-se obrigatório. A ausência dessas informações pode acarretar a rejeição do documento fiscal, ressalvadas as exceções previstas na legislação.

PENALIDADES

A dispensa do recolhimento do IBS e da CBS em 2026 está condicionada ao cumprimento das obrigações acessórias. Em caso de descumprimento e lavratura de auto de infração, o contribuinte poderá regularizar a situação no prazo de até 60 dias, hipótese em que a penalidade será extinta. A falta de regularização, além de manter a multa aplicada (de pelo menos R$ 200 por documento), poderá acarretar a perda da dispensa de recolhimento dos tributos durante o período de testes.

REVISÃO DOS CADASTROS

A correta classificação das mercadorias (Nomenclatura Comum do Mercosul —NCM) e dos serviços (Nomenclatura Brasileira de Serviços —NBS) passa a ser essencial à apuração do IBS e da CBS. Além de definir o tratamento tributário aplicável, ela permite verificar:

- a correta classificação da mercadoria ou do serviço;
- a incidência do IBS e da CBS;
- a aplicação da alíquota padrão ou de regimes diferenciados, como redução de alíquota, crédito presumido ou isenção;
- o enquadramento em regimes específicos e setoriais.

Os documentos fiscais eletrônicos também passaram a exigir o preenchimento do CST e do cClassTrib, códigos que identificam o tratamento tributário aplicável a cada operação. Para esse preenchimento, devem ser observados os seguintes campos:

- CST-IBS/CBS: Código de Situação Tributária do IBS e da CBS;
- descrição do CST-IBS/CBS;
- cClassTrib: Código de Classificação Tributária, cujos três primeiros dígitos correspondem ao CST-IBS/CBS;
- tipo de alíquota: alíquota aplicável ao IBS e à CBS;
- tipo de documento fiscal: NF-e, NFC-e ou NFS-e;
- Grupo UB: grupo destinado às informações do IBS e da CBS no item do documento fiscal.

Importante destacar que os atuais CSTs do ICMS, do PIS e da Cofins continuarão sendo utilizados durante o período de transição, coexistindo com os novos códigos do IBS e da CBS. Assim, será necessária a parametrização dos sistemas para operar simultaneamente com os dois modelos tributários.

CCLASSTRIB

O cClassTrib tem por finalidade padronizar o enquadramento tributário das operações. Assim, nas operações comuns de circulação de mercadorias, o código tende a permanecer o mesmo ao longo da cadeia (Indústria–Atacado–Varejo), desde que não haja alteração no tratamento tributário do IBS e da CBS.

A alteração do código ocorrerá apenas quando houver benefício fiscal, regime específico ou outro tratamento diferenciado aplicável exclusivamente a determinada operação ou contribuinte.

Na prática:

- operações sem particularidades tributárias: o comércio poderá utilizar o mesmo cClassTrib informado pelo fornecedor;
- operações com benefício fiscal ou tratamento diferenciado: o código deverá ser ajustado apenas na etapa em que houver alteração do tratamento tributário.

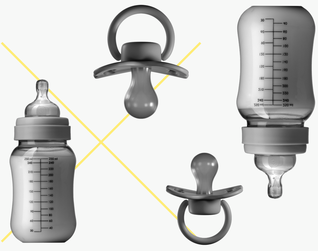
MUDANÇA OPERACIONAL

A implantação do IBS e da CBS exige muito mais do que conhecer novas regras de tributação, demandando revisão dos cadastros, atualização dos sistemas e correta parametrização dos documentos fiscais eletrônicos.

Em 2026, a principal missão das áreas Contábil e Fiscal será garantir a qualidade das informações transmitidas ao Fisco. Esse trabalho será basilar para reduzir rejeições de documentos fiscais, evitar inconsistências na apuração dos tributos e assegurar uma transição segura ao novo modelo tributário.

LICENÇA-MATERNIDADE: O QUE A EMPRESA PODE (E NÃO PODE) FAZER QUANDO O AFASTAMENTO TERMINA?

PRORROGAR OU NÃO PRORROGAR? ENTRE ATESTADOS, PAUSAS PARA AMAMENTAÇÃO E ACORDOS INDIVIDUAIS, A VOLTA AO TRABALHO DA EMPREGADA EXIGE MAIS DO QUE BOA VONTADE



O retorno da empregada ao trabalho após a licença-maternidade costuma gerar dúvidas sobre eventual prorrogação do afastamento e direitos relacionados à amamentação. Para sanar as incertezas, o **Tome Nota** apresenta as principais regras legais aplicáveis e recomendações práticas para a empresa.

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

A prorrogação da licença-maternidade não ocorre de forma automática e somente é admitida em hipóteses específicas. Veja a seguir.

RECOMENDAÇÃO MÉDICA FUNDAMENTADA: é necessária a apresentação de atestado médico consistente, que demonstre a efetiva incapacidade laboral da mãe ou uma necessidade médica importante do recém-nascido.

AMAMENTAÇÃO: por si só, a empresa não é obrigada a aceitar atestados que solicitem a prorrogação do afastamento exclusivamente com base na amamentação, quando não houver incapacidade para o trabalho ou risco à saúde do bebê. A CLT não prevê abono de faltas por esse motivo isolado, sendo necessário consultar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria a fim de verificar se há alguma previsão específica sobre o tema.

DESCANSOS PARA AMAMENTAÇÃO

Em vez de ampliar o afastamento integral, a legislação assegura à mãe que retorna ao trabalho condições para manter a amamentação até que o filho complete seis meses de idade.

Assim sendo, o art. 396 da CLT estabelece que, durante a jornada de trabalho, a empregada tenha direito a **dois descansos especiais de meia hora cada um** para amamentar seu filho, inclusive em casos de adoção.

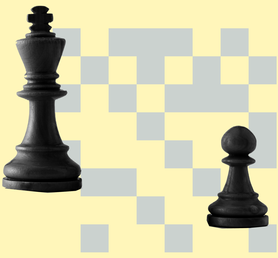
Além disso, o prazo de seis meses poderá ser prorrogado quando a saúde do bebê exigir, conforme avaliação da autoridade competente. E os horários das pausas devem ser ajustados por acordo individual entre a empregada e o empregador.

Para compatibilizar a rotina da empregada com a organização interna da empresa, recomenda-se adotar uma dinâmica clara e previamente ajustada entre as partes. A sugestão é avaliar a possibilidade de agrupar os dois intervalos de 30 minutos para que sejam somados, permitindo que a empregada inicie a jornada uma hora mais tarde ou encerre a jornada uma hora mais cedo, bem como que seja formalizada por acordo individual por escrito, pois, ainda que o agrupamento das pausas seja usual, o documento deve ser assinado por ambas as partes, indicando o horário temporariamente ajustado e contribuindo para a segurança jurídica da empresa em caso de eventual questionamento trabalhista.

DECISÃO STF

STF SUSPENDE SANÇÕES DA NR-1

MINISTRO MANTÉM SUSPENSAS POR 90 DIAS APLICAÇÕES DE MULTAS E OUTRAS SANÇÕES SOBRE A INCLUSÃO DE FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO



O ministro André Mendonça, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu por 90 dias a aplicação de multas e outras sanções ligadas à inclusão de fatores de riscos psicossociais nas regras de gerenciamento de riscos no ambiente de trabalho. A decisão liminar, proferida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1316, busca criar condições de diálogo para esclarecer critérios de punições via Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (Nusol) do STF.

A suspensão alcança os dispositivos que tratam da inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais, da consideração desses fatores nas condições de trabalho, da escolha das ferramentas e técnicas de avaliação desses riscos, da documentação dos critérios adotados e da análise da eficácia das medidas de prevenção.

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) questiona, na ação, alterações da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na redação conferida pela Portaria 1.419/2024 do órgão, que passaram a exigir a identificação, a avaliação e o gerenciamento de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Segundo a entidade, as regras não definem parâmetros claros para orientar empregadores e fiscalizadores sobre a forma de avaliação desses fatores nem os requisitos necessários à aplicação de penalidades.

Na decisão, Mendonça ressaltou que a inclusão dos fatores psicossociais na NR-1 é um instrumento importante para prevenir riscos de adoecimento no ambiente de trabalho e surgiu em um contexto nacional e internacional de aumento da preocupação com a saúde mental, como resultado do diálogo entre representantes do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores.

Contudo, em análise preliminar, o relator avaliou que não há clareza suficiente quanto às condutas esperadas e às respectivas sanções aplicáveis em caso de descumprimento. Isso, a seu ver, dificulta que os empregadores saibam, de forma prévia e objetiva, quais condutas serão consideradas adequadas pelo Poder Público e quais poderão gerar sanções.

Segundo o ministro, uma solução construída em ambiente conciliatório pode dar mais objetividade às regras sem deixar de garantir, de forma efetiva, a proteção à saúde mental dos trabalhadores. A conciliação terá a participação de representantes da Confenen, do Poder Público e dos demais atores envolvidos no processo.

A decisão ressalta, no entanto, que as diretrizes gerais da norma continuam válidas e devem ser observadas pelos empregadores. Também ficam suspensas, enquanto durarem as tratativas conciliatórias, eventuais sanções já aplicadas com fundamento nos dispositivos alcançados pela decisão, desde que relacionadas aos fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Após o prazo de 90 dias destinado aos trabalhos no Nusol, o processo deverá voltar para nova análise do relator.

A decisão, que já está valendo, será submetida a referendo do Plenário na sessão virtual a ser realizada entre 7 e 18 de agosto de 2026.

FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL — ADAPTADO

DECISÃO TST

IGUALDADE DE GÊNERO NA EMPRESA

TST DETERMINA QUE EMPRESAS DEVEM PROMOVER A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES EM SEUS QUADROS GERENCIAIS

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou o recurso da empregadora contra condenação motivada por discriminação contra mulheres em cargos de gerência. Para o colegiado, a prática discriminatória da empresa, que não conseguiu fazer prova em contrário, exige respostas estruturais para superar a desigualdade. O processo corre em segredo de justiça.

Em ação civil pública apresentada em 2022, o Ministério Público do Trabalho (MPT) relatou que a empresa empregava 289 pessoas e tinha 22 cargos de gerência e dois de subgerência, todos ocupados por homens. Na apuração do caso, uma ex-coordenadora de Recursos Humanos (RH) disse ao MPT que mulheres se candidatavam aos cargos de chefia, mas não eram contratadas. Segundo seu depoimento, "havia uma cultura nesse sentido" e, mesmo quando enfrentava dificuldade de selecionar um candidato para a vaga, a orientação era de não contratar mulheres.

A empresa, em sua defesa, argumentou que tinha apenas 13 gerentes, que haviam chegado aos respectivos cargos "galgando postos até a posição atual, por meio de critério meritocrático". Sustentou ainda que as alegações do MPT não foram confirmadas em diversas investigações conduzidas pelo órgão em diferentes Estados e em outras ações judiciais.

Além disso, alegou que o MPT teria analisado apenas a quantidade de homens e mulheres nos cargos, sem considerar as características específicas de determinadas funções, como os cargos de gerência regional, que exigiam deslocamentos constantes e, segundo a empresa, despertariam menos interesse entre as mulheres.

O juízo de primeiro grau reconheceu práticas discriminatórias no acesso de mulheres a cargos de gestão. Além de condenar a empresa a pagar R$ 300 mil por danos morais coletivos, a sentença impôs uma série de obrigações voltadas para a promoção da igualdade de gênero no quadro gerencial, como a de designar mulheres para, pelo menos, 20% dos cargos de gestão no prazo de um ano e, no ano seguinte, ampliar esse porcentual para 30%.

Para atingir essa meta, a empresa deveria ainda apresentar, em até 180 dias, um programa com propostas de incentivo à carreira feminina e garantir que, nos processos seletivos para cargos de gestão, ao menos 40% dos candidatos sejam mulheres.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que observou que os depoimentos e as provas não demonstraram razões objetivas para a designação somente de homens aos cargos de gerência. Segundo o TRT, as medidas impostas não se confundem com ações afirmativas, mas decorrem da proteção específica de direitos coletivos indisponíveis.

No recurso ao TST, a empresa voltou a argumentar, dentre outros pontos, que a condenação se baseou em meros indícios de discriminação indireta contra mulheres. De acordo com o relator, ministro Alberto Balazeiro, em casos de discriminação, a prova dos motivos da empresa raramente está ao alcance da parte discriminada. Por essa razão, é importante a demonstração objetiva dos critérios utilizados por ela. Na falta disso, permanece a conclusão de que houve prática discriminatória indireta, incompatível com as normas de proteção à igualdade entre homens e mulheres.

Segundo Balazeiro, a condenação, no caso, decorre da constatação da ausência completa de mulheres em posições gerenciais, "sem explicação objetiva plausível", quando se esperaria diversidade compatível com a presença feminina na força de trabalho e com os deveres de igualdade material impostos pelo sistema jurídico.

A decisão também aplicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como instrumento interpretativo para a apreciação do caso. O documento se destina a casos que envolvam desigualdades estruturais e seus efeitos sobre a sociedade. "Proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação requer que os julgadores levem em consideração as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades", ressaltou Balazeiro.

O relator enfatizou ainda que a jurisprudência tem papel relevante na construção de mensagens institucionais capazes de induzir comportamentos compatíveis com a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a Turma considerou legítimas as obrigações impostas à empresa

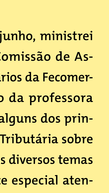
Por fim, o ministro destacou que a Constituição Federal determina igualdade e proíbe tratamento discriminatório, e a CLT, por sua vez, veda expressamente que se considere o gênero como variável determinante para fins de oportunidades de ascensão profissional.

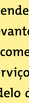
Processo: RR-151-04.2022.5.09.0653

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — ADAPTADO

REFORMA TRIBUTÁRIA E CONTABILIDADE DE CUSTOS

A REFORMA PROMETE SIMPLIFICAR O SISTEMA NO LONGO PRAZO; MAS, DURANTE A TRANSIÇÃO, EXIGIRÁ DAS EMPRESAS UMA GESTÃO DA INFORMAÇÃO MAIS SOFISTICADA





No dia 30 de junho, ministrei palestra na Comissão de Assuntos Tributários da FecomercioSP, ao lado da professora Thais Shingai, para debater alguns dos principais impactos da Reforma Tributária sobre o setor empresarial. Dentre os diversos temas discutidos, um ponto merece especial atenção: a forma de determinação dos custos após a implementação do IBS e da CBS.

A princípio, o tema pode parecer meramente contábil ou operacional. No entanto, tende a se tornar uma das questões mais relevantes da Reforma Tributária para empresas comerciais, industriais e prestadoras de serviços. Isso porque a transição para um modelo de IVA dual, fundado em não cumulatividade ampla, exigirá uma mudança profunda na forma como as áreas Fiscal, Contábil, Financeira e de Compras conversam entre si.

A contabilidade de custos ensina uma lição elementar: tributos recuperáveis não compõem o custo dos estoques. Quando uma empresa adquire mercadorias, matérias-primas ou insumos, o custo de aquisição não deve incluir os tributos que poderão ser recuperados perante o Fisco. Esses valores são registrados separadamente, como valores de tributos a recuperar, e não como custo do produto.

Essa lógica já é conhecida no ambiente do IPI e do ICMS, além de PIS e Cofins no regime não cumulativo, ainda que esses tributos tenham diversas limitações e controvérsias no que tange à amplitude do crédito. Com o IBS e a CBS, porém, essa discussão ganha nova dimensão, pois o novo sistema pretende operar com uma não cumulatividade mais ampla e mais próxima da lógica do imposto sobre valor agregado.

Em outras palavras, o custo de uma aquisição deixará de ser visto apenas pelo preço pago ao fornecedor, sendo necessário avaliar o preço líquido dos tributos recuperáveis. E é justamente nesse ponto que a Reforma Tributária poderá alterar profundamente a cultura empresarial.

No modelo atual, muitas áreas de compras tendem a comparar fornecedores a partir do preço nominal: quem oferece o menor preço vence. Esse raciocínio, embora simples, poderá ser insuficiente no novo sistema. Após a reforma, dois fornecedores que cobrem preços semelhantes (ou mesmo preços diferentes) poderão gerar custos efetivos distintos para o adquirente, a depender do regime tributário aplicável à operação e do montante de IBS e CBS recuperável. Assim, o menor preço pago não necessariamente representará o menor custo econômico.

A empresa compradora precisará saber se o fornecedor está sujeito a regime geral, regime específico, regime diferenciado ou ao Simples Nacional.

Também precisará identificar o valor de IBS e CBS destacado no documento fiscal, além de a possibilidade de apropriação do crédito, eventuais limitações legais e os efeitos financeiros decorrentes do momento de recuperação desses créditos.

Essa nova realidade exigirá uma integração muito maior entre Compras, Fiscal, Contabilidade e Controladoria. A decisão de compra não poderá ser tomada apenas com base no valor bruto da proposta comercial. Será preciso comparar o custo líquido da aquisição, ou seja, o valor efetivamente suportado pela empresa depois da apropriação dos créditos tributários. E esse impacto será especialmente relevante nas operações com fornecedores optantes pelo Simples Nacional.

A reforma preserva o Simples como regime favorecido para Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs). No entanto, ao mesmo tempo, cria um ambiente em que a opção tributária do fornecedor poderá interferir diretamente na formação de custo do adquirente sujeito ao regime regular do IBS e da CBS.

Se o fornecedor recolher IBS e CBS dentro do Simples, o crédito transferido ao adquirente tende a corresponder apenas ao montante efetivamente devido dentro daquele regime simplificado. Por outro lado, caso o fornecedor opte por recolher IBS e CBS pelo regime regular, poderá haver outra dinâmica de destaque e creditamento. Na prática, isso significa que a vantagem competitiva do fornecedor do Simples poderá variar conforme o perfil de seus clientes.

Para vendas ao consumidor final (B2C), a simplificação e a menor carga podem continuar sendo relevantes. Mas, nas vendas a empresas sujeitas ao regime regular, a limitação do crédito transferido poderá afetar a atratividade comercial do fornecedor. É nesse sentido que se pode dizer que a Reforma Tributária produzirá uma grande interferência econômica no Simples. Não necessariamente por retirar o regime favorecido, mas por alterar a forma como o mercado precifica as relações entre fornecedores e adquirentes.

O tema não deve ser tratado como uma discussão meramente fiscal, uma vez que envolve formação de preço, margem, negociação com fornecedores, política comercial, gestão de estoques, fluxo de caixa e planejamento estratégico.

As empresas precisarão rever cadastros de fornecedores, sistemas de compras, parâmetros de comparação de propostas e relatórios gerenciais. Também será necessário treinar as equipes para compreender que preço, custo contábil e custo econômico não são a mesma coisa.

A Reforma Tributária promete simplificar o sistema no longo prazo. Mas, durante a transição, exigirá das empresas mais sofisticação na gestão da informação. E a correta determinação dos custos será um dos campos em que essa mudança ficará mais evidente. No fim, a pergunta que a área de Compras deverá fazer deixará de ser apenas "qual fornecedor cobra menos?"; a pergunta correta passará a ser "qual fornecedor gera o menor custo líquido para a empresa, considerando preço, créditos de IBS e CBS, regime tributário e efeitos financeiros?". Essa mudança de mentalidade talvez seja uma das transformações mais silenciosas e mais relevantes da reforma.

Artigo originalmente publicado no **Portal Valor Investe**, no dia 7 de julho de 2026.

FOTO: DIVULGAÇÃO

ALEXANDRE EVARISTO PINTO,

advogado, contador e professor concursado na Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV EAESP), além de membro do Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional (CRSFN).

VENCIMENTO	TRIBUTO
17/08/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 07/2026
20/08/2026	**FGTS** Competência 07/2026
20/08/2026	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 07/2026
20/08/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 07/2026
20/08/2026	**IRRF** Competência 07/2026
20/08/2026	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 07/2026
20/08/2026	**SIMPLES NACIONAL** Competência 07/2026
25/08/2026	**COFINS** Competência 07/2026
25/08/2026	**PIS-PASEP** Competência 07/2026
25/08/2026	**IPI** Competência 07/2026
31/08/2026	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 07/2026
31/08/2026	**CSL** Competência 07/2026
31/08/2026	**IRPJ** Competência 07/2026

TABELA DE ISENÇÃO E REDUÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA

LEI 15.270/2025 (A PARTIR DE JANEIRO DE 2026)

RENDIMENTOS TRIBUTÁVEIS MENSAIS	REDUÇÃO DO IMPOSTO
até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 (zerando o imposto)
R$ 5.000,01 a R$ 7.350,00	R$ 978,62 – (0,133145 × renda mensal), até zerar a redução para quem ganha R$ 7.350

TABELA PROGRESSIVA DE IMPOSTO DE RENDA

LEI 11.482/2007
(ALTERADA PELA LEI 15.191/2025, A PARTIR MAIO DE 2025)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.428,80	-	-
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$ 4.664,69	27,5%	R$ 908,73

DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015)	
R$ 607,2	Desconto simplificado (correspondente a 25% da faixa de alíquota zero)
R$ 189,59	Por dependente
-	Contribuição previdenciária (INSS)
-	Contribuição à previdência privada
-	Pensão alimentícia

Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse
https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 13/2026)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS (EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
até R$ 1.621,00	7,5%
de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	9%
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	12%
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.797/2025)

R$ 1.621,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2026
(LEI ESTADUAL Nº 18.471/2026)

PISO ÚNICO > R$ 1.874,36

*OBS.: o piso salarial mensal acima mencionado não se aplica a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, bem como a servidores públicos estaduais e municipais e a contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 13/2026)

até R$ 1.980,38 > R$ 67,54

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2026
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.222,17	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
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 de R$ 3.703,99	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.518,65

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

TOME NOTA #275 | AGOSTO 2026
BOLETIM MENSAL | PUBLICAÇÃO DA FECOMERCIO-SP

PRESIDENTE
IVO DALL'ACQUA

VICE-PRESIDENTE
RUBENS MEDRANO

SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES

ASSESSORIA TÉCNICA
PAULA TATEISHI E SARINA SASAKI MANATA

GESTÃO DE COMUNICAÇÃO | JORNALISTA RESPONSÁVEL
LUCAS MOTA MTB 46.597/SP

EDIÇÃO E REDAÇÃO
FILIPE LOPES MTB 0074103/SP

REVISÃO
FLÁVIA MARQUES

DIREÇÃO DE ARTE
CAROLINA LUSSER

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
ALBERTO LINS