

Legislação & Normas

ANO 55 | EDIÇÃO 665 | MAIO 2026



ICI

VALOR QUE REPRESENTA

- 03** Lei nº 15.377/2026 e o papel das empresas na promoção da saúde preventiva
- 07** Ampliação da licença-paternidade: análise da Lei nº 15.371/2026 e seus impactos nas relações de trabalho
- 13** Estabilidade provisória da gestante em contrato temporário: superação do IAC 2 pelo TST e impactos práticos da nova orientação
- 19** Portaria que regulamenta trabalho de motociclistas entrou em vigor em 03 abril de 2026
- 23** Aplicação da cláusula de não concorrência nas relações de trabalho
- 26** Decisão veda atuação do médico do trabalho como assistente técnico na contestação de NTEP
- 29** Decisão do STJ estipula que empresas condenadas em reclamações trabalhistas têm até dez anos para ações regressivas
- 32** Aplicação do artigo 457 da CLT (prêmios) nas relações de trabalho
- 34** Empresas preparadas, riscos reduzidos: a agenda trabalhista de 2026
- 37** Novo formato de CNPJ deve entrar em vigor em julho: veja os impactos práticos
- 39** Extinção de PIS/Cofins em 2027 e a janela estratégica para revisão tributária
- 43** Regime Especial de Fiscalização: fundamentos legais e reflexos no cenário atual
- 45** Empresas que mantinham convênio passarão a recolher as contribuições do Sesi e Senai pelo eSocial/DCTFWeb
- 47** Já estão disponíveis no DTE os Termos de Exclusão do Simples Nacional de MEI, ME E EPP com débitos na RFB ou PGFN
- 50** Portaria Conjunta RFB/PGFN 6, de 26 de março de 2026
- 53** Instrução Normativa RFB nº 2316, de 25 de março de 2026
- 56** Instrução Normativa RFB nº 2312, de 13 de março de 2026
- 61** Obrigações fiscais federais
- 69** Obrigações fiscais estaduais
- 73** Obrigações sociais
- 86** Anote
- 88** Indicadores econômicos

Lei nº 15.377/2026 e o papel das empresas na promoção da saúde preventiva

A Lei nº 15.377/2026, publicada em 06 de abril de 2026, promove relevante alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao inserir o art. 169-A e reforçar o dever empresarial de atuação na promoção da saúde preventiva dos trabalhadores.

Trata-se de uma norma que não cria obrigações médicas diretas às empresas, mas impõe um dever claro de informação, conscientização e incentivo ao cuidado com a saúde, especialmente em relação ao HPV e aos cânceres de mama, colo do útero e próstata.

O que muda com a nova lei

A principal inovação está na inclusão do art. 169-A na CLT, que estabelece que as empresas devem:

I - Disponibilizar informações sobre:

- a) campanhas oficiais de vacinação;
- b) o papilomavírus humano (HPV);
- c) câncer de mama;
- d) câncer de colo do útero;
- e) câncer de próstata;

II - Promover ações de conscientização sobre essas doenças;

III - Orientar os empregados sobre o acesso aos serviços de

diagnóstico;

IV - Informar expressamente que os trabalhadores podem se ausentar do trabalho para realização de exames preventivos, sem prejuízo do salário, nos termos do art. 473 da CLT.

Além disso, a lei também reforça, no art. 473, §3º, que o empregador deve comunicar esse direito ao empregado, o que transforma a informação em uma obrigação ativa da empresa, e não apenas um direito abstrato do trabalhador.

Importante esclarecimento: não há obrigação de “monitoramento de saúde”

Um ponto essencial para as empresas é compreender o alcance da norma. A lei não obriga o empregador a monitorar clinicamente a saúde do empregado, nem a realizar exames médicos, diagnósticos ou controle individual de doenças.

O dever imposto é de natureza informativa e educativa, alinhado às políticas públicas de saúde, sem transferir ao empregador responsabilidades típicas do sistema de saúde ou da medicina ocupacional.

O que a empresa precisa fazer na prática

Para garantir conformidade e reduzir riscos trabalhistas, recomenda-se que as empresas adotem medidas estruturadas e documentadas, tais como:

1. Divulgação de informações

intranet ou aplicativos internos e atualizar periodicamente

as comunicações, especialmente em campanhas públicas (ex.: Outubro Rosa e Novembro Azul).

2. Ações de conscientização

Promover campanhas internas educativas, com a realização de palestras, treinamentos ou conteúdos digitais sobre estes temas e integrar o tema aos programas de saúde e segurança do trabalho (PCMSO e ações do SESMT, quando aplicável).

3. Orientação sobre acesso a exames

Informar onde e como os empregados podem realizar exames preventivos (SUS ou rede privada) e indicar a importância do diagnóstico precoce.

4. Comunicação formal do direito à ausência

Informar, de forma clara, que o empregado pode se ausentar para exames preventivos sem prejuízo salarial. Nos termos do inciso XII do artigo 473 da CLT, o empregado pode deixar de comparecer ao serviço por até três dias, a cada 12 meses de trabalho, para a realização de exames preventivos de câncer, desde que devidamente comprovada a realização. Essa orientação deve fazer parte de regulamentos internos, políticas de RH e comunicados formais.

5. Registro das ações

Documentar todas as iniciativas (comunicações, campanhas e treinamentos) e guardar evidências de cumprimento da obrigação legal, para fins de fiscalização e eventual defesa trabalhista.

Riscos do descumprimento

Embora a lei não preveja penalidade específica, o descumprimento pode gerar autuações em fiscalizações trabalhistas, questionamentos sobre falha no dever geral de proteção à saúde do trabalhador (art. 157 da CLT) e reflexos em ações trabalhistas, especialmente em casos envolvendo doenças graves.

Conclusão

A Lei nº 15.377/2026 reforça uma tendência importante no Direito do Trabalho contemporâneo: a ampliação do papel social da empresa na promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Não se trata de transferir à empresa a responsabilidade médica, mas de exigir uma postura ativa na informação, prevenção e conscientização, alinhada às políticas públicas de saúde.

Empresas que estruturarem essas ações de forma organizada não apenas atenderão à legislação, mas também fortalecerão sua cultura organizacional, reduzindo riscos e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e responsável.

Em caso de dúvidas, entre em contato com a Consultoria Trabalhista da ACI.

DANIELA BAUM
ADVOGADA

Consultora trabalhista e integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI/IV
Baum Advocacia & Consultoria Empresarial

Ampliação da licença-paternidade: análise da Lei nº 15.371/2026 e seus impactos nas relações de trabalho

Foi sancionada em 31 de março de 2026 a Lei nº 15.371/2026, que amplia gradualmente o prazo da licença-paternidade, bem como promove alterações estruturais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação previdenciária, consolidando um novo modelo de proteção social voltado ao cuidado familiar. A lei entrará em vigor a partir de 1º de janeiro de 2027.

1 - Regime jurídico da licença-paternidade: do modelo mínimo ao modelo progressivo

Historicamente, a licença-paternidade no Brasil sempre foi tratada de forma limitada. O art. 7º, XIX, da Constituição Federal garantiu o direito, mas delegou à legislação infraconstitucional sua regulamentação, o que resultou, por décadas, em um prazo reduzido de apenas cinco dias.

A Lei nº 15.371/2026 rompe com essa lógica ao instituir um modelo progressivo de ampliação do afastamento:

- 2026: permanece o regime atual (5 dias);
- 2027: 10 dias;
- 2028: 15 dias;
- 2029: 20 dias.

Importante destacar que a própria lei condiciona a implementação integral do prazo de 20 dias ao cumprimento de metas fiscais, o que evidencia a preocupação com o equilíbrio orçamentário e a sustentabilidade do sistema.

2 - Natureza jurídica e garantias do afastamento

A licença-paternidade mantém sua natureza de interrupção do contrato de trabalho, com garantia de remuneração integral, manutenção do vínculo empregatício e preservação de direitos e vantagens contratuais.

A lei reforça esse regime ao prever expressamente que o afastamento ocorre sem prejuízo do emprego e do salário, alinhando-se ao tratamento conferido à licença-maternidade. Além disso, há inovação relevante ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa: durante a licença e se estendendo até um mês após o seu término.

Trata-se, na prática, de uma nova hipótese de estabilidade provisória, que exigirá cautela redobrada das empresas na gestão de desligamentos.

3 - Instituição do salário-paternidade e impactos previdenciários

Um dos pontos mais relevantes da nova lei é a criação do salário-paternidade, benefício previdenciário que aproxima o regime da licença-paternidade ao da licença-maternidade. A legislação estabelece que o valor correspondente à remuneração integral do empregado será pago pela empresa, com posterior compensação junto à Previdência Social. Há regras específicas para segurados domésticos, contribuintes individuais e segurados especiais.

Esse modelo reduz o impacto financeiro direto para o empregador, mas transfere o cuidado operacional, especialmente no controle e compensação dos valores.

4 - Regras operacionais e deveres do empregado

A lei também traz obrigações ao empregado, como:

- comunicação prévia ao empregador com antecedência mínima de 30 dias, sempre que possível;
- apresentação de documentos comprobatórios (certidão de nascimento ou termo de guarda);
- vedação ao exercício de atividade remunerada durante o afastamento.

Além disso, a licença poderá ser suspensa ou indeferida em casos de violência doméstica ou abandono, o que introduz um elemento de controle social inédito nesse tipo de benefício.

5 - Situações especiais: ampliação e equiparação à licença-maternidade

A lei também prevê hipóteses de ampliação do direito:

- acréscimo de 1/3 do período em caso de filho com deficiência;
- prorrogação em caso de internação hospitalar do recém-nascido ou da mãe;
- equiparação à licença-maternidade (120 dias) quando houver falecimento da mãe ou o pai for o único responsável legal pela criança.

Essas previsões reforçam o caráter protetivo da norma, deslocando o foco da figura materna para o interesse

superior da criança.

6 - Possibilidade de integração com férias

Outro ponto relevante é a possibilidade de o empregado requerer o gozo de férias imediatamente após a licença, desde que requerido previamente. Mas excetua a antecipação em caso de parto antecipado.

7 - Impactos práticos para as empresas

Sob a ótica empresarial, a nova legislação traz impactos relevantes:

a) Gestão de pessoal

- necessidade de planejamento prévio de substituições;
- reorganização de escalas e atividades.

b) Riscos trabalhistas

- ampliação de hipóteses de estabilidade;
- maior exposição em dispensas próximas ao nascimento.

c) Obrigações previdenciárias

- operacionalização do salário-paternidade;
- controle de compensações.

d) Políticas internas

- revisão de regulamentos e contratos;

8 - Evolução histórica e tendência legislativa

O reconhecimento da licença-paternidade remonta à Assembleia Constituinte de 1988, quando foi incluído no texto constitucional como direito social. Desde então, o tema

evoluiu lentamente, até ganhar força com estudos técnicos e pressões institucionais, como os promovidos pela Sociedade Brasileira de Pediatria, que defende períodos mais extensos com base em evidências científicas.

A nova lei, embora ainda distante de modelos internacionais de licença parental compartilhada, representa um passo importante rumo à corresponsabilidade no cuidado infantil.

9 - Conclusão

A Lei nº 15.371/2026 inaugura uma nova fase na proteção à parentalidade no Brasil, ao ampliar gradualmente a licença-paternidade, criar o salário-paternidade, estabelecer estabilidade provisória e equiparar, em determinadas hipóteses, os direitos paternos aos maternos.

Sob o ponto de vista jurídico, trata-se de uma norma com forte conteúdo social, que reforça princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a proteção à família e o melhor interesse da criança.

Para as empresas, o desafio será adaptar-se a esse novo cenário, equilibrando conformidade legal, gestão eficiente e mitigação de riscos trabalhistas.

Em caso de dúvidas quanto à aplicação prática da Lei nº 15.371/2026, especialmente diante de suas nuances, condicionantes e necessidade de adequação interna pelas empresas, recomenda-se a busca de orientação técnica especializada. A Consultoria Trabalhista da ACI permanece à disposição para prestar esclarecimentos e auxiliar na correta implementação das novas regras, garantindo segurança jurídica e conformidade nas relações de trabalho.

A íntegra da lei poderá ser consultada através deste link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/Lei/L15371.htm

**DANIELA BAUM
ADVOGADA**

Consultora trabalhista e integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI/IV
Baum Advocacia & Consultoria Empresarial

Estabilidade provisória da gestante em contrato temporário: superação do IAC 2 pelo TST e impactos práticos da nova orientação

A proteção à maternidade sempre ocupou posição central no Direito do Trabalho brasileiro, sendo alçada à condição de direito fundamental pela Constituição Federal (art. 6º e art. 7º, XVIII e XX). Dentro desse contexto, a estabilidade provisória da gestante — desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “b”, do ADCT) — consolidou-se como uma das mais relevantes garantias sociais.

Todavia, por anos, discutiu-se a extensão dessa proteção às empregadas contratadas sob regime de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/1974. O recente julgamento do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST), finalizado em 23/03/2026, representa uma mudança de direção importante nesse debate.

O entendimento anterior do TST: IAC Tema 2 (2019)

Em 2019, ao julgar o Incidente de Assunção de Competência (IAC Tema 2), o TST firmou entendimento no sentido de que não se aplicava a estabilidade provisória à gestante contratada sob regime de trabalho temporário.

A fundamentação estava centrada, essencialmente, em dois

pilares: i) natureza transitória e excepcional do contrato temporário e ii) a ausência de expectativa de continuidade do vínculo, elemento que diferenciaria esse regime do contrato por prazo indeterminado. Esse entendimento buscava preservar a lógica da Lei nº 6.019/1974, que disciplina hipóteses específicas de substituição transitória de pessoal ou acréscimo extraordinário de serviços.

Influência do STF e reabertura do debate

O cenário começou a se alterar a partir do julgamento do Supremo Tribunal Federal no Tema 542 de repercussão geral, que fixou tese no sentido de que a gestante tem direito à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Embora, posteriormente, no julgamento do ARE 1.331.863, o STF tenha esclarecido que o precedente tratava especificamente da Administração Pública, a leitura sistemática de seus julgados evidenciou uma diretriz mais ampla:

Máxima efetividade da proteção à maternidade e ao nascituro

Diante disso, o TST instaurou, em junho de 2024, um Incidente de Superação de Entendimento, para reavaliar a tese firmada no IAC Tema 2.

Nova posição do TST: superação do entendimento anterior.

No julgamento concluído em 23/03/2026, por maioria (14 votos a 11), o Pleno do TST decidiu reconhecer a

aplicabilidade da estabilidade provisória da gestante também aos contratos de trabalho temporário.

O relator, ministro Breno Medeiros, destacou que a jurisprudência recente do STF reforça a centralidade da proteção à maternidade, que a garantia constitucional não pode ser limitada pela natureza jurídica do contrato e o foco deve recair sobre o direito fundamental da gestante e do nascituro, e não sobre a forma contratual.

No mesmo sentido, a ministra Maria Helena Mallmann ressaltou que o entendimento anterior do TST se encontra superado pela evolução jurisprudencial, pois o STF tem reiteradamente ampliado a proteção à maternidade, inclusive em situações de vínculos precários, e não seria coerente negar proteção à gestante em contrato temporário com base exclusivamente na duração do vínculo.

Divergência: limites da decisão do STF e natureza do contrato temporário

A corrente divergente, inaugurada pela ministra Maria Cristina Peduzzi, sustentou que o Tema 542 do STF não se aplica automaticamente às relações privadas, em razão do contrato temporário possuir natureza excepcional e predeterminada, sem expectativa de continuidade. A extensão da estabilidade poderia desvirtuar a finalidade da Lei nº 6.019/1974.

Essa posição reflete uma preocupação prática relevante, da possibilidade de que a estabilidade acabe por transformar um contrato temporário em vínculo de maior duração do que o originalmente pactuado.

A questão da modulação de efeitos

Apesar da definição do novo entendimento, a proclamação do resultado foi suspensa para análise da modulação dos efeitos da decisão.

O debate gira em torno de duas possibilidades:

- Efeito ex tunc: aplicação retroativa, alcançando contratos e decisões anteriores;
- Efeito ex nunc: aplicação apenas a partir da decisão do TST.

Há indicativos, especialmente na manifestação do ministro Ives Gandra, de que a tendência pode ser pela modulação ex nunc, justamente para preservar a segurança jurídica diante da mudança de entendimento consolidado desde 2019. Ao contrário, poderá haver grave risco de geração de passivos não previstos, além de possível afronta à coisa julgada.

Impactos práticos para as empresas

Alteração do entendimento traz impactos diretos e relevantes na prática empresarial:

a) Ampliação de risco trabalhista

Empresas que utilizam trabalho temporário passam a estar sujeitas ao reconhecimento de estabilidade gestacional, com possíveis condenações à reintegração ou indenização substitutiva, caso não observem a estabilidade provisória.

b) Revisão de práticas contratuais

Será necessário reavaliar políticas de contratação temporária e procedimentos de desligamento, bem como a gestão de afastamentos e estabilidade.

c) Atenção à prova do término contratual

A extinção automática do contrato temporário ao final do prazo pode ser questionada, caso coincida com período de estabilidade.

Conclusão

A recente decisão do TST demonstra uma mudança relevante de entendimento, ao afastar a limitação anteriormente imposta pela natureza do contrato temporário e reforçar a prevalência da proteção à maternidade como direito fundamental de máxima eficácia. A tendência, a partir desse novo posicionamento, é a ampliação do reconhecimento da estabilidade provisória da gestante, independentemente da modalidade contratual.

Embora ainda pendente a definição quanto à modulação dos efeitos, o cenário já impõe uma releitura das práticas empresariais, especialmente no que se refere à contratação e gestão de mão de obra temporária. O risco jurídico torna-se mais evidente e demanda maior rigor na condução dessas relações, sob pena de aumento de passivos trabalhistas.

Nesse contexto, a atuação preventiva e estratégica passa a ser indispensável, com a adoção de medidas que assegurem conformidade com a nova orientação jurisprudencial. Existem caminhos juridicamente

seguros para adequação, sendo recomendável a análise individualizada de cada situação para definição da melhor estratégia.

**DANIELA BAUM
ADVOGADA**

Consultora trabalhista e integrante do Comitê
Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI/IV
Baum Advocacia & Consultoria Empresarial

Portaria que regulamenta trabalho de motociclistas entrou em vigor em 03 abril de 2026

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou, por meio da Portaria MTE nº 2.021/2025, o Anexo V da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16), estabelecendo critérios objetivos para a caracterização da periculosidade nas atividades com uso de motocicleta.

A medida representa um avanço relevante para empresas e profissionais de recursos humanos, especialmente diante do histórico de insegurança jurídica que marcou o tema nos últimos anos.

Importante destacar que, embora a portaria tenha sido publicada em dezembro de 2025, suas disposições passaram a produzir efeitos a partir de 03 de abril de 2026, momento desde o qual devem ser observadas pelas empresas.

Contexto jurídico: origem da controvérsia

A discussão acerca da periculosidade nas atividades com motocicleta tem origem na Lei nº 12.997/2014, que incluiu o §4º ao art. 193 da CLT, reconhecendo como perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Todavia, o próprio art. 193 da CLT condiciona a caracterização da periculosidade à regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o que gerou a necessidade de edição de norma específica.

A primeira tentativa de regulamentação ocorreu com a Portaria nº 1.565/2014, posteriormente anulada por decisão judicial definitiva do TRF da 1ª Região, criando um cenário de lacuna normativa e interpretações divergentes nos tribunais trabalhistas.

Nesse período, coexistiram três entendimentos principais:

- aplicação restrita da decisão judicial;
- inexistência de direito ao adicional sem regulamentação;
- aplicação direta da lei, independentemente de norma complementar.

Esse cenário resultou em decisões conflitantes e aumento do risco de passivos trabalhistas.

O que muda com o novo Anexo V da NR-16

A nova portaria resolve essa controvérsia ao estabelecer critérios claros para caracterização da periculosidade.

De acordo com o Anexo V, fará jus ao adicional o trabalhador que exercer atividade com condução de motocicleta em vias públicas, como ruas, avenidas e rodovias. A norma, portanto, delimita de forma objetiva o campo de incidência do adicional, vinculando-o à exposição efetiva ao risco típico do trânsito.

Hipóteses expressamente excluídas

Um dos pontos mais relevantes da regulamentação é a previsão expressa das situações que não caracterizam periculosidade, o que contribui diretamente para a redução de litígios.

Nos termos da portaria, não geram direito ao adicional:

- deslocamento residência-trabalho-residência;
- uso de motocicleta exclusivamente em áreas privadas ou vias internas;
- circulação em estradas locais de acesso restrito;
- utilização eventual da motocicleta, ainda que habitual, desde que por tempo extremamente reduzido.

Essa delimitação é essencial para afastar interpretações ampliativas que vinham sendo adotadas na ausência de regulamentação.

Impactos práticos para as empresas

A entrada em vigor da norma em 03/04/2026 exige atenção imediata das empresas que utilizam motocicletas em suas atividades.

Entre os principais impactos, destacam-se:

- Revisão de cargos e funções: análise das atividades que envolvem condução de motocicleta;
- Atualização de laudos técnicos: alinhamento com os critérios do Anexo V;
- Revisão de políticas internas: especialmente quanto ao pagamento do adicional de periculosidade;
- Mitigação de passivos trabalhistas: redução de riscos decorrentes de interpretações divergentes.

Além disso, a norma reforça a importância da análise da

habitualidade e da efetiva exposição ao risco, afastando a aplicação automática do adicional em qualquer situação que envolva motocicleta.

Conclusão

A regulamentação do trabalho com motocicletas representa um marco importante na pacificação do tema, trazendo maior previsibilidade e segurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

Desde 03 de abril de 2026, as empresas devem adequar suas práticas à nova realidade normativa, sob pena de exposição a passivos trabalhistas e autuações fiscais. A correta interpretação e aplicação da norma passa a ser elemento central na gestão de riscos trabalhistas, exigindo atuação preventiva e estratégica por parte das empresas.

Em caso de dúvidas, entre em contato com a Consultoria Trabalhista da ACI.

DANIELA BAUM
ADVOGADA

Consultora trabalhista e integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI/IV
Baum Advocacia & Consultoria Empresarial

Aplicação da cláusula de não concorrência nas relações de trabalho

Não raras vezes, no cotidiano das relações de trabalho, surge o questionamento sobre a aplicabilidade de cláusula de não concorrência, decorrente da imposição de confidencialidade em relação às atividades laborais na constância da relação contratual e em determinados casos, após o seu encerramento.

Inicialmente, é importante destacar que tanto a doutrina e a jurisprudência reconhecem como válida a inclusão de cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, embora o ordenamento jurídico brasileiro não contemple tal hipótese de maneira expressa. Em linhas gerais, a referida cláusula que estabelece a obrigação de não concorrer envolve o comprometimento do empregado em não praticar, pessoalmente ou por meio de terceiros, ato de concorrência com o empregador, especialmente por dispor de informações que o colocariam em posição privilegiada em relação ao empregador.

A aplicação do referido dispositivo na constância do contrato de trabalho

A existência de cláusula de não concorrência é menos controversa, não havendo sequer necessidade de estipular por escrito a vedação à prática de concorrência. Dado que a ocorrência de tal prática sujeita o empregado a

penalidade máxima no âmbito da relação decorrente do contrato de trabalho, nos termos da redação normativa do artigo 482, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho. Dessa forma, não resta dúvida de que a prática é vedada enquanto perdurar o contrato de trabalho entre as partes.

Via de regra, a situação se apresenta como controvertida após a rescisão do contrato de trabalho, principalmente, por não haver estipulação e regulamentação legislativa disciplinando a matéria. A doutrina e a jurisprudência trataram de estabelecer quesitos para determinar a validade das cláusulas de não concorrência, de forma a garantir que a restrição da liberdade de trabalho do empregado estivesse inserida em um contexto de razoabilidade. Com esse propósito, as seguintes balizas devem ser aplicadas: legítimo interesse, delimitação material, razoabilidade temporal, compensação adequada e delimitação territorial. Esse contexto deve contemplar: clientes, área territorial, atividade e informações estratégicas, evitando ser amplo e genérico, o que atribui pouca efetividade em sua aplicação.

No judiciário trabalhista, as controvérsias decorrentes de cláusulas de não concorrência versam habitualmente acerca da validade dos referidos dispositivos e, por consequência, da observância dos requisitos definidos pela jurisprudência. Estatisticamente, é possível afirmar que a maioria das ações sobre o tema foi ajuizada por ex-empregados, almejando a declaração de nulidade da ajustada cláusula de não concorrência, para que possam retornar ao mercado de trabalho e desenvolver quaisquer atividades após o encerramento do contrato de trabalho.

Insta consignar que, para que o empregador possa

eventualmente abrir mão da aplicação dos termos da referida cláusula, deve existir essa previsão de forma expressa na redação da cláusula, sob pena de arcar com o valor da indenização pela não concorrência, ainda que ela não se demonstre necessária. Importante destacar que as obrigações pecuniárias estipuladas no dispositivo, seja a indenização pela "quarentena" ou a indenização pela quebra da confidencialidade, e estabelecimento de concorrência devem apresentar equilíbrio em relação aos valores pagos a título de compensação pela não concorrência.

A indenização devida ao empregado deve, no mínimo, corresponder à remuneração que este deixa de receber no período, por estar vedada a sua inserção no mercado de trabalho, no qual dispõe de expertise.

Por derradeiro, insta consignar que, para garantir a eficácia da pactuação de cláusula de não concorrência e assegurar a sua validade perante o judiciário trabalhista, é fundamental a observância e adoção dos requisitos formais já estabelecidos pela jurisprudência, assim como a previsão expressa das consequências monetárias aplicáveis no caso de descumprimento, na tentativa de coibir qualquer prática de concorrência pelo ex-empregado.

CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO

Nazario & Nazario Advogados Associados
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/
EV/DI/IV

Decisão veda atuação do médico do trabalho como assistente técnico na contestação de NTEP

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região proferiu decisão, através do colegiado da sua 1ª Turma, em Ação Civil Pública, que discutia a atuação do médico do trabalho como assistente técnico do empregador na atuação em contestação de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

O magistrado de primeira instância julgou improcedentes os pedidos formulados na Ação Civil Pública, em observância ao disposto nos arts. 10 e 12 da Resolução CFM nº 2.323/2022, que autorizam o médico que atende o empregado, no âmbito do serviço de saúde e segurança do trabalho (SST) mantido pelo empregador, a atuar na contestação de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e como assistente técnico em favor do empregador.

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário, que foi submetido a julgamento pela 1ª Turma, que decidiu, de forma unânime, para determinar:

- "a) declarar, com eficácia e em âmbito nacional, a nulidade dos ex tunc artigos 10 e 12 da Resolução CFM nº 2.323/2022;
- b) determinar ao réu, Conselho Federal de Medicina, que cumpra a obrigação de não fazer, abstendo-se de editar

novo ato normativo que autorize médico que atende o trabalhador, no âmbito do serviço de saúde e segurança do trabalho mantido pelo empregador, a produzir contestação ao NTEP ou a realizar outras formas de assistência técnica do empregador, em conflito com o interesse do trabalhador paciente, fora de processo ou, dentro dele, quando não determinada pela autoridade judicial competente; [...]".

A questão central está relacionada à utilização dos dados do empregado segurado a partir do seu prontuário médico, sem a sua prévia autorização, uma vez que as referidas informações estão protegidas pelo sigilo médico.

Cumprido destacar que a atuação do médico do trabalho, como assistente técnico do empregador, na contestação do NTEP, intenciona contraditar a pressuposição legal de acometimento por doença ocupacional, fundamentando-se em elementos técnicos, clínicos e epidemiológicos, comprovando a ausência denexo causal.

Essa atuação encontra respaldo na Resolução CFM nº 2.323/2022, enfrentando reiterados questionamentos judiciais por riscos de conflito de interesses, considerando o acesso do profissional médico ao prontuário do paciente segurado.

A decisão é controversa, uma vez que a Resolução do Conselho Federal autoriza a participação do profissional médico. A análise de constitucionalidade da norma pelo judiciário trabalhista é de forma incidental, uma vez que os magistrados singulares e Tribunais do Trabalho podem declarar a inconstitucionalidade de uma lei ou norma, tais como artigos da CLT ou normas coletivas, apenas sobre a

controvérsia que está sob análise da Corte.

A Súmula Vinculante 10 do Supremo Tribunal Federal estabelece que órgãos fracionários de tribunais, turmas e câmaras não dispõem da capacidade de afastar a aplicação de lei ou ato normativo, total ou parcialmente, mesmo sem declarar expressamente sua inconstitucionalidade, sem observar a cláusula de reserva de plenário de acordo com a redação do art. 97 da Constituição Federal, que exige maioria absoluta do Plenário ou Órgão Especial.

A decisão proferida pela 1º Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região não transitou em julgado, e ainda está em prazo para interposição de Recurso de Revista e, a depender da decisão da Corte, poderá ser submetida à análise do Supremo Tribunal Federal. A decisão ora mencionada pode sofrer alterações pelos órgãos judiciários superiores. Contudo, a decisão provoca a necessidade de um nível de atenção em relação ao assunto e aos seus desdobramentos.

CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO

Nazario & Nazario Advogados Associados
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/
EV/DI/IV

Decisão do STJ estipula que empresas condenadas em reclamações trabalhistas têm até dez anos para ações regressivas

O colegiado da 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) proferiu decisão, por unanimidade, através de julgamento realizado no plenário virtual da Corte, estipulando que o prazo prescricional para ação regressiva entre empresas condenadas em reclamações trabalhistas é de dez anos. A ação regressiva trabalhista se converte no ajuizamento de ação judicial por meio da qual uma pessoa jurídica que foi compelida a cumprir obrigação juridicamente estabelecida almeja o ressarcimento. Nesse contexto, o colegiado afastou a aplicação da prescrição bienal (dois anos), usualmente cabível em reclamações trabalhistas.

Os ministros integrantes do colegiado acompanharam o entendimento manifesto pelo ministro-relator na íntegra. O entendimento outorgado se apresenta como significativamente relevante, uma vez que amplia o prazo para solicitar judicialmente o ressarcimento. Ao estabelecer o prazo prescricional em dez anos, ao invés de dois, o STJ oferece um lapso temporal maior para que empresas condenadas no âmbito do judiciário trabalhista tenham a oportunidade de almejar em recuperar judicialmente valores pagos em virtude do inadimplemento por outras

empresas, como prestadoras de serviços, terceirizadas ou contratantes.

No caso sob análise, uma pessoa jurídica ajuizou uma ação regressiva pretendendo o ressarcimento de valores pagos nos autos de uma reclamação trabalhista proposta contra ela e contra outras empresas, prestadoras de serviços.

O magistrado de primeira instância não acolheu a prescrição pretendida pelas empresas cobradas. Inconformadas, estas impetraram recurso perante a Corte Regional, que deu provimento ao agravo de instrumento interposto.

Como fundamento decisório, a Corte regional destacou que o prazo para ajuizamento da reclamação trabalhista é bienal, ou seja, de até dois anos a partir da extinção do contrato de trabalho, conforme previsão legal e precedentes do próprio Tribunal e também do STJ, considerando que a dívida possui natureza trabalhista.

Contudo, ao analisar o recurso interposto perante o STJ, o ministro-relator salientou que a 3ª Turma já examinou sobre a controvérsia, no sentido de que prescreve em dez anos a pretensão de regresso para ressarcimento de valores pagos em ação trabalhista, uma vez que a situação não se enquadra em qualquer uma das hipóteses do art. 206 do Código Civil de 2002. Neste sentido, citou o REsp n. 1.682.957/PR, de 2018.

Nesse sentido, o ministro-relator ressaltou que a ação regressiva está sujeita à aplicação do prazo decenal. "No caso concreto, o Tribunal estadual explicitou que o termo inicial seria 26/2/2020. Nesse contexto, considerando a

data fixada pelo acórdão vergastado, há que se reconhecer que não houve o decurso do prazo decenal", asseverou o relator.

Por derradeiro, o ministro igualmente deliberou que, diante da procedência do recurso especial, restou afastada a arguição de ofensa aos arts. 489 e 1.022 do Código de Processo Civil. Nesse contexto, concluiu para afastar a prescrição e determinar o prosseguimento da demanda. (REsp 2.247.603/PR).

CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO

Nazario & Nazario Advogados Associados
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/
EV/DI/IV

Aplicação do artigo 457 da CLT (prêmios) nas relações de trabalho

Questionamento recorrente no cotidiano das relações de trabalho está relacionada ao pagamento de prêmios na fluência da relação contratual e seus impactos trabalhistas e econômicos.

O prêmio constitui-se em contraprestação pecuniária ao empregado ou à coletividade dos empregados pelo empregador em virtude do resultado de conduta individual ou coletiva que resulte em desempenho superior ao ordinariamente esperado, nos termos do § 4º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa inovação foi apresentada através da redação normativa da Lei 13.467/2017, popularmente denominada como reforma trabalhista.

Nesse aspecto, é importante observar que o "desempenho ordinariamente esperado" precisa estar previamente estipulado entre as partes, ou seja, critério objetivo e de domínio público.

Em relação à característica atribuída à verba, a questão está inserida no contexto do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT, igualmente introduzida pela Lei 13.467/2017, que estipula que a rubrica não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, constituindo em vantagem financeira

adicional.

O Judiciário Trabalhista, especialmente através das decisões proferidas em sua Corte Superior, o Tribunal Superior do Trabalho, formou jurisprudência acerca da temática, ressaltando algumas especificidades que podem afastar a aplicação dos §§ 2º e 4º da Lei 13.467/2017 e merecem atenção dos empregadores para que não seja constituído relevante passivo trabalhista.

O panorama jurisprudencial do TST, ao tratar do prêmio previsto no art. 457 da CLT, é hoje bastante nítido em dois blocos: antes da reforma trabalhista, prevalece o entendimento de que a parcela paga com habitualidade, ainda que denominada prêmio, assume natureza salarial e repercute nas demais verbas; após a Lei 13.467/2017, a diretriz dominante passou a ser a de que o prêmio tem natureza indenizatória, desde que corresponda efetivamente ao conceito legal de liberalidade patronal vinculada a desempenho superior ao ordinariamente esperado, nos termos dos §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT.

Acesse a íntegra do artigo neste link:

<https://www.acinh.com.br/noticia/aplicacao-do-artigo-457-da-clt-premios-nas-relacoes-de-trabalho>

CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO

Nazario & Nazario Advogados Associados
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/
EV/DI/IV

Empresas preparadas, riscos reduzidos: a agenda trabalhista de 2026

O ano de 2026 se projeta como um período de especial relevância para o Direito do Trabalho no Brasil. O cenário atual revela um movimento claro de fortalecimento da proteção ao trabalhador, maior consolidação de entendimentos pela Justiça do Trabalho e reforço institucional da fiscalização e da agenda de trabalho decente.

O TST vem ampliando a uniformização de teses vinculantes, o que aumenta a previsibilidade judicial, mas também eleva o risco para empresas que insistem em práticas desalinhadas com a jurisprudência consolidada.

Paralelamente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mantém em evidência a fiscalização da legislação trabalhista e de segurança e saúde no trabalho, enquanto a agenda pública de 2026 reforça a centralidade da proteção social e das relações laborais mais responsáveis.

Nesse contexto, o compliance trabalhista deixa de ser um diferencial meramente reputacional e passa a ser uma necessidade concreta de gestão. Não se trata apenas de cumprir obrigações formais, mas de estruturar processos internos capazes de reduzir passivos, prevenir litígios, proteger a imagem da empresa e dar segurança às decisões empresariais.

Empresas que mantêm controles frágeis de jornada, documentos inconsistentes, lideranças sem treinamento, políticas internas desconectadas da prática e pouca atenção à saúde e segurança do trabalho tendem a enfrentar maior exposição jurídica, financeira e operacional.

A conformidade trabalhista, portanto, deve ser compreendida como instrumento de governança e de sustentabilidade do negócio. É justamente por isso que governança, compliance e consultivo trabalhista preventivo precisam caminhar juntos.

A governança estabelece direção, responsabilidade e controle; o compliance assegura aderência normativa e disciplina interna; e o consultivo preventivo antecipa riscos antes que eles se convertam em reclamações, autuações ou danos reputacionais.

Na prática, isso significa revisar contratos, jornadas, políticas internas, enquadramentos funcionais, remuneração variável, banco de horas, medidas disciplinares, saúde e segurança, terceirizações e condutas de liderança. A empresa que atua preventivamente não espera a fiscalização nem a ação trabalhista para corrigir desvios: ela identifica vulnerabilidades antes, corrige processos e fortalece sua capacidade de decisão.

Para o empresariado, a mensagem é objetiva: 2026 demandará empresas mais organizadas, mais coerentes e mais preparadas. O ambiente trabalhista está mais sensível à proteção do trabalhador e mais orientado à efetividade dos direitos sociais.

Nesse cenário, imprevisto custa caro. A atuação preventiva, com suporte jurídico consultivo contínuo, não deve ser vista como custo adicional, mas como investimento em segurança jurídica, eficiência operacional e estabilidade empresarial. Empresas que tratam o trabalhismo de forma estratégica saem da lógica reativa do passivo e passam a operar com mais previsibilidade, maturidade institucional e proteção ao negócio.

CAROLINE GUEDES
ADVOGADA

SNA Advogados

Novo formato de CNPJ deve entrar em vigor em julho: veja os impactos práticos

Em julho de 2026, deve entrar em vigor uma nova forma de identificação das empresas perante a Receita Federal, ou seja, o CNPJ alfanumérico.

O cadastro continuará composto por 14 caracteres, mas deixará de ser exclusivamente numérico, passando a admitir também letras (de A até Z), aplicando-se apenas aos novos registros.

A medida, implementada pela Receita Federal por meio de norma publicada em 2024, tem como objetivo ampliar a capacidade de geração de novos CNPJs, evitando o esgotamento das combinações disponíveis, além de modernizar o sistema.

Mas o que muda na prática?

- O CNPJ deixará de ter apenas números e passará a incluir letras;
- A alteração vale somente para novos registros;
- Empresas já existentes não terão seus CNPJs alterados.

A principal mudança prática será percebida no dia a dia das empresas com novos fornecedores, clientes ou parceiros que poderão ter CNPJ com letras.

Por isso, é fundamental que todos estejam atentos para

não estranhar ou até mesmo rejeitar esses cadastros por considerá-los “inválidos”.

Do ponto de vista operacional, a mudança exigirá atenção de empresas, contadores e desenvolvedores de sistemas, especialmente no que diz respeito à adaptação de softwares, cadastros, ERPs e integrações que atualmente aceitam apenas números no campo do CNPJ.

Sistemas que aceitam apenas números poderão apresentar falhas ou até impedir novos cadastros. Portanto, fica o alerta: não se surpreenda ao receber CNPJs com letras a partir de julho, isso será absolutamente normal.

Mais do que isso, é recomendável que as empresas se antecipem e validem seus sistemas para garantir compatibilidade com o novo padrão, evitando transtornos operacionais.

MARCELO GUSTAVO BAUM
ADVOGADO

Consultor cível/comercial e integrante do
Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI/IV
Baum Advocacia e Consultoria Empresarial

Extinção de PIS/Cofins em 2027 e a janela estratégica para revisão tributária

A reforma da tributação sobre o consumo, inaugurada pela Emenda Constitucional nº 132/2023 e regulamentada pela Lei Complementar nº 214/2025, representa uma das mais profundas transformações do sistema tributário brasileiro nas últimas décadas. Dentre as alterações estruturais promovidas, destaca-se a substituição das contribuições ao PIS e à Cofins pelos novos tributos sobre o consumo, a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS), com início efetivo a partir de 2027. Trata-se de uma mudança que transcende a simples alteração de nomenclatura ou de alíquotas, implicando uma reconfiguração completa das bases de incidência, das sistemáticas de apuração e da lógica de não cumulatividade.

Nesse cenário de transição, emerge um aspecto que, embora menos evidente à primeira vista, possui elevada relevância prática: a criação de uma janela temporal específica para revisão das apurações de PIS e Cofins realizadas sob o regime atualmente vigente. Isso porque a extinção dessas contribuições não afasta a possibilidade, nem a necessidade, de análise retrospectiva das operações realizadas nos últimos anos, sobretudo diante do prazo prescricional de cinco anos aplicável à recuperação de créditos tributários pagos indevidamente ou a maior. Em outras palavras, o encerramento do regime atual não elimina o passado, mas, ao contrário, intensifica a urgência

de sua revisão.

A relevância dessa janela se intensifica diante do fato de que diversas discussões envolvendo PIS e Cofins ainda estão pendentes de definição definitiva ou, mesmo quando já decididas, exigem adequada operacionalização para geração de efeitos econômicos concretos. Entre os principais temas, destacam-se a exclusão de PIS/Cofins de suas próprias bases (Tema 1.067/STF), a exclusão da CPRB da base dessas contribuições (Tema 1.276/STJ) e a controvérsia sobre a inclusão de PIS/Cofins na base da CPRB (Tema 1.186/STF).

Também permanecem em debate questões estruturais da não cumulatividade, como PIS/Cofins-Importação (Tema 79/STF), o creditamento sobre determinadas despesas, inclusive folha de pagamento de PIS/Cofins, a exclusão do ICMS da base dos créditos de PIS/Cofins (Tema 1.364/STJ) e o tratamento de bonificações e descontos (Controvérsia 786/STJ), exclusão do ISS da base do PIS/Cofins (Tema 118/STF).

Diante desse conjunto de discussões, torna-se evidente que a análise das oportunidades relacionadas ao PIS e à Cofins não pode ser conduzida de forma isolada ou meramente teórica. Ao contrário, exige uma abordagem pragmática, orientada à realidade de cada empresa, considerando aspectos como o regime tributário adotado (lucro real ou presumido), a natureza das receitas auferidas, a estrutura de custos e despesas, bem como o histórico de apuração e recolhimento das contribuições. A materialidade envolvida, aliada ao risco jurídico de cada tese, deve ser cuidadosamente avaliada para subsidiar a tomada de decisão.

Nesse contexto, o fator tempo assume papel determinante. A proximidade da extinção de PIS/Cofins impõe às empresas a necessidade de definição estratégica quanto à adoção — ou não — de medidas voltadas à preservação de direitos e à recuperação de valores. A inércia, nesse cenário, pode resultar na perda definitiva de oportunidades, seja em razão da prescrição, seja em virtude de eventuais limitações impostas por decisões judiciais futuras.

A estruturação de um movimento eficiente, por sua vez, tende a envolver três frentes complementares. Em primeiro lugar, a realização de uma revisão técnica das apurações realizadas nos últimos cinco anos, com o objetivo de identificar inconsistências, oportunidades de creditamento e potenciais valores recuperáveis. Em segundo lugar, a definição da estratégia de aproveitamento desses créditos, o que pode incluir tanto medidas administrativas quanto a propositura de ações judiciais, a depender do grau de controvérsia e do posicionamento jurisprudencial. Por fim, a implementação de ajustes prospectivos na apuração das contribuições, com vistas à redução da carga tributária até a efetiva substituição pelo novo modelo.

Adicionalmente, merece destaque o papel crescente da modulação de efeitos nas decisões proferidas pelos Tribunais Superiores. Embora a análise aprofundada desse tema extrapole os limites do presente artigo, é importante registrar que a limitação temporal dos efeitos das decisões, especialmente quando restrita aos contribuintes que já tenham ingressado com medidas judiciais, pode impactar de forma significativa o aproveitamento de créditos. Trata-se de um elemento que reforça a importância de avaliação tempestiva das teses disponíveis e da adoção de estratégias

preventivas.

Diante desse cenário, a transição para o novo modelo de tributação sobre o consumo não deve ser interpretada apenas como um evento futuro, mas como um vetor imediato de ação. Empresas que adotarem uma postura proativa, estruturando análises técnicas consistentes e implementando estratégias alinhadas ao seu perfil operacional, estarão mais bem posicionadas para capturar ganhos financeiros relevantes no curto prazo e, simultaneamente, ingressar no novo sistema com maior eficiência, segurança e previsibilidade.

Em síntese, a extinção de PIS/Cofins não representa apenas o encerramento de um regime tributário. Representa, sobretudo, uma oportunidade concreta, delimitada no tempo, de revisão, recuperação e geração de valor. Aproveitá-la de forma adequada dependerá, essencialmente, da capacidade de antecipação e da qualidade das decisões adotadas no presente.

GABRIEL LAZZARI
ADVOGADO

SNA Advogados Associados

Regime Especial de Fiscalização: fundamentos legais e reflexos no cenário atual

O Regime Especial de Fiscalização (REF) constitui instrumento de controle utilizado pela administração tributária para intensificar o acompanhamento de contribuintes que apresentem indícios de irregularidade no cumprimento de obrigações fiscais.

Sua previsão encontra fundamento na Lei nº 9.430/1996, que autoriza a adoção de medidas especiais de fiscalização em hipóteses como inadimplência reiterada, inconsistências nas obrigações acessórias ou indícios de infrações à legislação tributária.

Nesse contexto, a autoridade fiscal poderá submeter o contribuinte a procedimentos diferenciados, tais como fiscalização contínua, exigência de comprovação periódica de recolhimentos e monitoramento mais rigoroso das operações. Trata-se do regime de caráter temporário, cuja aplicação pode ocorrer por prazo determinado, limitado, em regra em até 360 dias, conforme normas infralegais.

A instituição do REF deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sendo necessária a demonstração de elementos que justifiquem a adoção de medidas mais restritivas pela administração tributária.

Com o avanço da digitalização e da integração de dados fiscais, especialmente no contexto da Lei Complementar nº 214/2025, verifica-se o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e de análise de risco.

Nesse cenário, a atuação do Fisco tende a se tornar mais preventiva, ampliando a capacidade de identificação de inconsistências e a possibilidade de enquadramento em regimes especiais.

Do ponto de vista prático, a submissão ao REF pode implicar aumento da carga administrativa e necessidade de revisão de controles internos.

DAIANE CARVALHO
CONTADORA

Especialista na implementação dos benefícios de inovação da eNova Tax

Empresas que mantinham convênio passarão a recolher as contribuições do Sesi e Senai pelo eSocial/DCTFWeb

Os contribuintes do Serviço Social da Indústria (Sesi) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) que mantinham convênio, denominado Termo de Cooperação Técnica e Financeira, para a arrecadação direta dessas contribuições deverão passar, a partir do período de apuração de maio de 2026 (recolhimento em junho de 2026), a apurar esses valores no eSocial e recolhê-los em Darf junto com os demais tributos.

Para que o eSocial possa gerar as contribuições corretamente, basta que as empresas impactadas atualizem as suas Tabelas de Lotação Tributária com o FPAS relacionado à indústria [507] ou à agroindústria [833], alterando o código de terceiros (codTerc) de 0067, 0071 ou 0075 exclusivamente para [0079].

A arrecadação direta ao Sesi e Senai deve permanecer sendo realizada até o período de apuração de abril de 2026 (recolhimento em maio de 2026), até o qual os efeitos do convênio permanecem vigentes.

Contribuição adicional devida ao Senai

Também passará a ser apurada no eSocial/DCTFWeb a

contribuição adicional devida ao Senai pelas empresas com mais de 500 empregados. Neste caso, não há nenhuma providência por parte dos contribuintes. Será criado um novo código de receita e o eSocial calculará essa contribuição adicional, caso devida.

Essa alteração também será implementada a partir do período de apuração de maio de 2026 (recolhimento em DARF em junho de 2026).

Parcelamentos e acordos efetuados com o Sesi ou Senai

Os termos ou acordos de parcelamento, administrativos ou judiciais, celebrados com o Sesi ou Senai relativos a períodos anteriores à transferência dessa arrecadação (05/2026) deverão ser cumpridos integralmente na forma pactuada perante as respectivas entidades.

O conteúdo acima foi retirado do site <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/noticias/2026/marco/esocial-2013receita-federal-orienta-sobre-convenios-sesi-senai-e-contribuicao-adicional-ao-senai>

MARINA FURLAN
ADVOGADA

Consultora fiscal e tributária da ACI-NH/CB/EV/
DI/IV
Buffon & Furlan Advogados Associados

Já estão disponíveis no DTE os Termos de Exclusão do Simples Nacional de MEI, ME E EPP com débitos na RFB ou PGFN

Os microempreendedores individuais (MEI), as microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP) devem ficar atentos para não serem excluídos de ofício do Simples Nacional por motivo de inadimplência.

No dia 18 de março, foram disponibilizados no Domicílio Tributário Eletrônico do Simples Nacional e MEI (DTE-SN) os Termos de Exclusão do Regime Simples Nacional e os respectivos relatórios de pendências dos contribuintes que possuem débitos com a Receita Federal e/ou com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

Como acessar os termos e relatórios

Os referidos documentos poderão ser acessados tanto pelo portal do Simples Nacional, por meio do DTE-SN, ou pelo Portal e-CAC do site da Receita Federal do Brasil, via acesso gov.br, conta nível prata ou ouro ou certificado digital.

Mudança do prazo de opção pelo Simples Nacional de janeiro para setembro

A Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025, alterou de janeiro para setembro de cada ano o período

para CNPJs já constituídos solicitarem opção pelo Simples Nacional. Isso significa que o contribuinte excluído poderá solicitar nova opção para reingressar no regime durante o mês de setembro com efeitos para 1º de janeiro do ano seguinte.

Essa é mesma orientação que o excluído por débitos deve seguir para reingressar no Simples, uma vez que ele não será mais optante a partir do 1º dia do ano seguinte. Atenção! Para solicitar opção pelo MEI, o período não mudou. Continua sendo durante o mês de janeiro.

Regularização

O contribuinte terá 90 dias da data de ciência do Termo de Exclusão para regularizar seus débitos e não ser excluído do Simples. Esse prazo, que antes era de 30 dias, foi alterado pela Lei Complementar nº 216, de 28 de julho de 2025.

Para evitar a sua exclusão do Simples Nacional a partir de 01/01/2027, o contribuinte deve regularizar a totalidade dos seus débitos, por meio de pagamento à vista ou parcelamento.

Quando ocorre a ciência do termo

A ciência do termo se dará no momento da primeira leitura, se o contribuinte acessar a mensagem dentro de 45 (quarenta e cinco) dias contados da disponibilização do referido termo, ou no 45º (quadragésimo quinto) dia contado da disponibilização do termo, caso a primeira leitura seja feita posteriormente a esse prazo.

Contestação e orientações

A empresa e o MEI que regularizarem a totalidade de suas pendências dentro do prazo mencionado não serão excluídos pelos débitos constantes do referido Termo de Exclusão, tornando-o sem efeito. Continuarão, portanto, no regime do Simples Nacional, permanecendo o MEI enquadrado no SimeI, não havendo necessidade de que o contribuinte ou seu procurador compareça em unidade da RFB ou realize qualquer outro procedimento.

A empresa ou o MEI que desejar contestar o Termo de Exclusão deverá, no prazo de 20 dias úteis da ciência do referido termo, encaminhar a contestação ao Delegado de Julgamento da Receita Federal do Brasil, via internet, conforme orientado no site da Receita Federal do Brasil.

Efeitos

A empresa e o contribuinte MEI que não tenham regularizado, dentro do prazo legal, todos os débitos listados no Relatório de Pendências que acompanha o respectivo Termo de Exclusão, serão excluídos do Simples Nacional a partir de 01/01/2027. Se for MEI, será, automaticamente, desenquadrado do SimeI a partir da mesma data.

O conteúdo acima foi retirado do site <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/noticias/2026/marco/receita-federal-emite-termo-de-exclusao-para-devedores-do-simples-nacional-incluindo-me>

MARINA FURLAN
ADVOGADA

Consultora fiscal e tributária da ACI-NH/CB/EV/
DI/IV
Buffon & Furlan Advogados Associados

Portaria Conjunta RFB/ PGFN 6, de 26 de março de 2026

A Portaria Conjunta RFB/PGFN nº 6/2026 dispõe sobre a qualificação e tratamento, no âmbito da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, do devedor contumaz de que trata a Lei Complementar nº 225, de 8 de janeiro de 2026.

O processo administrativo de qualificação do devedor contumaz será instaurado:

I - pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, quando forem considerados, para a qualificação do devedor contumaz, exclusivamente créditos tributários inscritos em dívida ativa da União; ou

II - pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, quando forem considerados, para a qualificação do devedor contumaz, exclusivamente créditos tributários não inscritos em dívida ativa da União ou créditos tributários inscritos e não inscritos em dívida ativa da União.

Na hipótese de créditos tributários inscritos e não inscritos em dívida ativa da União, a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil vai instaurar o processo administrativo, efetuar a notificação quanto à totalidade dos créditos e encaminhar para a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, para ciência e manifestação.

A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional poderão representar uma à outra para instauração de processo administrativo de qualificação do devedor contumaz, uma vez verificada a inadimplência substancial, reiterada e injustificada.

Da qualificação do devedor contumaz

Para fins do disposto nesta portaria, considera-se devedor contumaz a pessoa jurídica sujeito passivo de obrigação tributária cujo comportamento se caracterize pela inadimplência substancial, reiterada e injustificada no recolhimento de tributos devidos.

Em âmbito federal, a inadimplência será qualificada como:

I - substancial, caso haja créditos tributários em situação irregular, inscritos em dívida ativa ou constituídos e não adimplidos, em âmbito administrativo ou judicial, de valor igual ou superior a R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais) e equivalente a mais de 100% (cem por cento) do patrimônio conhecido do sujeito passivo, que corresponde ao total do ativo informado no último balanço patrimonial registrado na contabilidade, constante da Escrituração Contábil Fiscal (ECF) ou da Escrituração Contábil Digital (ECD);

II - reiterada, caso haja créditos tributários em situação irregular em, pelo menos, quatro períodos de apuração consecutivos ou em seis períodos de apuração alternados, no prazo de doze meses; e

III - injustificada, caso não haja motivos objetivos que afastem a configuração da contumácia.

A íntegra do normativo, que foi publicado no Diário Oficial da União de 27 de março de 2026, quando entrou em vigor, está disponível neste link: <https://normasinternet2.receita.fazenda.gov.br/#/consulta/externa/150207>

MARINA FURLAN
ADVOGADA

Consultora fiscal e tributária da ACI-NH/CB/EV/
DI/IV
Buffon & Furlan Advogados Associados

Instrução Normativa RFB nº 2316, de 25 de março de 2026

A Instrução Normativa RFB nº 2.316/2026 dispõe sobre o Programa de Estímulo à Conformidade Tributária - Sintonia no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, com o objetivo de promover a conformidade tributária e aduaneira.

Para os devidos fins, entende-se por conformidade tributária e aduaneira o cumprimento das obrigações tributárias e aduaneiras, principais e acessórias, e o fortalecimento da segurança da cadeia de suprimentos nacional e internacional.

Do objetivo e dos fundamentos

O Sintonia visa a estimular o cumprimento das obrigações tributárias e aduaneiras, por meio da concessão de benefícios a contribuintes classificados conforme o grau de conformidade tributária. O Sintonia será regido pelas seguintes diretrizes:

I - transparência, decorrente do pleno conhecimento da metodologia de mensuração dos indicadores, dos domínios e de sua classificação pela sociedade e pelos contribuintes abrangidos pelo Programa;

II - orientação, na forma de prestação de esclarecimentos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil

ao contribuinte para propiciar a autorregularização de eventual desconformidade tributária;

III - incentivo, decorrente da concessão de benefícios aos contribuintes classificados com maior grau de conformidade tributária, de forma a estimular a mudança de comportamento dos demais contribuintes; e

IV - confidencialidade, decorrente do acesso às informações apenas pelo contribuinte abrangido pelo programa, com exceção da classificação final dos contribuintes com o maior grau de conformidade.

A classificação dos contribuintes no âmbito do Sintonia terá por fundamento o grau de conformidade tributária apurado em relação aos seguintes domínios:

I - Cadastro, em que será considerada a situação cadastral ativa e regular do contribuinte perante o CNPJ;

II - Declarações e Escriturações, em que será considerada a assiduidade e a pontualidade na entrega das declarações e escriturações às quais o contribuinte esteja obrigado;

III - Consistência, em que será considerada a compatibilidade das informações prestadas em declarações e documentos fiscais com aquelas apuradas nas escriturações às quais o contribuinte esteja obrigado, de forma a aferir sua exatidão; e

IV - Pagamento, em que será considerada a regularidade e a tempestividade no pagamento dos tributos e parcelamentos devidos, bem como a solvência do contribuinte.

A apuração do grau de conformidade tributária será efetuada mensalmente, com fundamento nos critérios estabelecidos no anexo único.

Para a apuração mensal, serão utilizadas informações disponíveis nos sistemas informatizados da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, relativas aos meses compreendidos entre o quarto mês anterior ao mês da efetiva apuração, assim considerado como o mês de referência; e o mês de janeiro do terceiro ano anterior ao mês de referência.

A íntegra do normativo está disponível neste link: **<https://normasinternet2.receita.fazenda.gov.br/#/consulta/externa/150221>**

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial da União de 27 de março de 2026, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN
ADVOGADA

Consultora fiscal e tributária da ACI-NH/CB/EV/
DI/IV
Buffon & Furlan Advogados Associados

Instrução Normativa RFB nº 2312, de 13 de março de 2026

A Instrução Normativa RFB nº 2.312/2026 estabelece normas e procedimentos para a apresentação da Declaração de Ajuste Anual do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física referente ao exercício de 2026, ano-calendário de 2025, pela pessoa física residente no Brasil.

Da obrigatoriedade de apresentação

Está obrigada a apresentar a Declaração de Ajuste Anual referente ao exercício de 2026 a pessoa física residente no Brasil que, no ano-calendário de 2025:

I - recebeu rendimentos tributáveis, sujeitos ao ajuste na declaração, cuja soma foi superior a R\$ 35.584,00 (trinta e cinco mil, quinhentos e oitenta e quatro reais);

II - recebeu rendimentos isentos não tributáveis ou tributados exclusivamente na fonte, cuja soma foi superior a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais);

III - obteve, em qualquer mês, ganho de capital na alienação de bens ou direitos sujeito à incidência do Imposto;

IV - realizou operações de alienação em bolsas de valores, de mercadorias, de futuros e assemelhadas cuja soma foi superior a R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), ou com apuração de ganhos líquidos sujeitas à incidência do

imposto;

V - relativamente à atividade rural: (a) obteve receita bruta em valor superior a R\$ 177.920,00 (cento e setenta e sete mil e novecentos e vinte reais); ou (b) pretenda compensar, no ano-calendário de 2025 ou posteriores, prejuízos de anos-calendário anteriores ou do próprio ano-calendário de 2025;

VI - teve, em 31 de dezembro, a posse ou a propriedade de bens ou direitos, inclusive terra nua, de valor total superior a R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais);

VII - passou à condição de residente no Brasil em qualquer mês e nessa condição encontrava-se em 31 de dezembro;

VIII - optou pela isenção do imposto sobre a renda incidente sobre o ganho de capital auferido na venda de imóveis residenciais, caso o produto da venda seja aplicado na aquisição de imóveis residenciais localizados no País, no prazo de cento e oitenta dias, contado da celebração do contrato de venda, nos termos do art. 39 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005;

IX - optou por declarar os bens, direitos e obrigações detidos pela entidade controlada, direta ou indireta, no exterior como se fossem detidos diretamente pela pessoa física, nos termos do regime de transparência fiscal de entidade controlada estabelecido no art. 8º da Lei nº 14.754, de 12 de dezembro de 2023;

X - era titular, em 31 de dezembro, de trust e demais contratos regidos por lei estrangeira com características similares, nos termos dos arts. 10 a 13 da Lei nº 14.754, de

12 de dezembro de 2023;

XI - relativamente ao capital investido em aplicações financeiras no exterior, a que se referem os arts. 2º a 4º e 9º da Lei nº 14.754, de 12 de dezembro de 2023: (a) auferiu rendimentos, ou (b) pretenda compensar, no ano-calendário de 2025 ou posteriores, perdas de anos-calendário anteriores ou do próprio ano-calendário de 2025; ou

XII - auferiu lucros ou dividendos de entidades no exterior, nos termos dos arts. 2º e 5º a 6º-A da Lei nº 14.754, de 12 de dezembro de 2023.

Da opção pelo desconto simplificado

A pessoa física pode optar pelo desconto simplificado, correspondente à dedução de 20% (vinte por cento) do valor dos rendimentos tributáveis na Declaração de Ajuste Anual, limitado a R\$ 16.754,34 (dezesesseis mil, setecentos e cinquenta e quatro reais e trinta e quatro centavos) observado o disposto na instrução normativa em comento.

A opção prevista implica a substituição de todas as deduções admitidas na legislação tributária e o valor utilizado a título do desconto simplificado a que se refere não justifica variação patrimonial e será considerado rendimento consumido.

Da forma de elaboração

A Declaração de Ajuste Anual deve ser elaborada, exclusivamente, por meio do Programa Gerador da Declaração (PGD) relativo ao exercício de 2026, disponível

para download no site da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil na internet, no endereço eletrônico <https://www.gov.br/receitafederal>; ou através do serviço "Meu Imposto de Renda", disponível no site da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil na internet e em aplicativo da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil para dispositivos móveis, tais como tablets e smartphones.

Da declaração de ajuste anual pré-preenchida

O contribuinte poderá utilizar os dados da Declaração de Ajuste Anual Pré-Preenchida para a elaboração de uma nova Declaração de Ajuste Anual. Para fins do disposto, no momento da criação da nova declaração, serão consideradas as informações relativas ao contribuinte referentes ao exercício de 2026, ano-calendário de 2025, recebidas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil por meio, dentre outros:

I - do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf);

II - da Declaração de Serviços Médicos e de Saúde (Dmed);

III - da Declaração de Informações sobre Atividades Imobiliárias (Dimob);

IV - do programa multiplataforma Recolhimento Mensal Obrigatório - Carnê-Leão;

V - da e-Financeira;

VI - da Declaração sobre Operações Imobiliárias (DOI);

VII - da Declaração de Benefícios Fiscais (DBF);

VIII - das informações relativas a operações realizadas com criptoativos custodiados ou negociados por instituições localizadas no Brasil, a que se refere a Instrução Normativa RFB nº 1.888, de 3 de maio de 2019; ou

IX - de informações obtidas por meio de convênios firmados entre a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e entidades públicas ou privadas.

A Declaração de Ajuste Anual Pré-Preenchida contém algumas informações relativas a rendimentos, deduções, bens e direitos e dívidas e ônus reais, e poderá ser obtida mediante autenticação por meio da conta gov.br, com Identidade Digital Ouro ou Prata do contribuinte, do representante do contribuinte com procuração digital, nos termos da Instrução Normativa RFB nº 2.066, de 24 de fevereiro de 2022, ou de pessoa física autorizada.

Do prazo e dos meios disponíveis para a apresentação

A Declaração de Ajuste Anual deve ser apresentada no período de 23 de março a 29 de maio de 2026, pela internet, mediante a utilização do PGD ou do serviço "Meu Imposto de Renda".

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial da União de 16 de março de 2026, quando entrou em vigor.

MARINA FURLAN
ADVOGADA

Consultora fiscal e tributária da ACI-NH/CB/EV/
DI/IV
Buffon & Furlan Advogados Associados

Obrigações Fiscais FEDERAIS

DIA 06

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro decêndio do mês de abril de 2026, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – Prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro decêndio do mês de março de 2026:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

DIA 08

COMPROVANTE DE RENDIMENTOS – JUROS SOBRE CAPITAL

PRÓPRIO – Prazo final para informar o beneficiário PJ do crédito ou pagamento realizado no mês de abril de 2026.

DIA 13

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de abril de 2026, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – Prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de maio de 2026:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

DIA 15

ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL CONTRIBUIÇÕES – Prazo final para envio do arquivo SPED-Contribuições que apresente a movimentação do mês de março de 2026.

ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DE RETENÇÕES E OUTRAS INFORMAÇÕES FISCAIS (EFD-REINF) – Prazo final para o envio do arquivo SPED-REINF que apresente a movimentação do mês de abril de 2026.

DIA 20

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de abril de 2026, o qual tenha incidido sobre rendimentos de beneficiários residentes de domiciliados no Brasil.

IR-FONTE ALTAS REDAS – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de abril de 2026 sobre a distribuição de lucros superior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), o qual tenha incidido sobre rendimentos de beneficiários residentes de domiciliados no Brasil.

PIS/COFINS/CSLL-FONTE – Prazo final para o recolhimento do PIS, Cofins e CSLL retidos na fonte referente ao pagamento à pessoa jurídica fornecedora de bens ou prestadora de serviços no mês de abril de 2026.

DECLARAÇÃO DE INCENTIVOS, RENÚNCIAS, BENEFÍCIOS E IMUNIDADES DE NATUREZA TRIBUTÁRIA (DIRBI) – Prazo final para que os contribuintes que tenham usufruído de algum dos benefícios do Anexo Único da Instrução Normativa RFB nº

2.198/2024, no mês de março de 2026, apresentem a DIRBI.

INSS - RECEITA BRUTA – Prazo final para recolhimento do INSS calculado sobre a receita bruta, conforme disposto nos arts. 7º e 8º, da Lei 12.546/11, referente ao mês de abril de 2026.

- Cód. do DARF 2985 (art. 7º, da Lei 12.546/11).

- Cód. do DARF 2991 (art. 8º, da Lei 12.546/11).

SIMPLES NACIONAL – Prazo final para recolhimento a ser realizado por Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), dos tributos do Simples, conforme receita bruta auferida no mês de abril de 2026.

REGIME ESPECIAL DE TRIBUTAÇÃO (RET) – APLICÁVEL ÀS INCORPORAÇÕES IMOBILIÁRIAS – Prazo final para recolhimento unificado do IRPJ e demais contribuições incidentes sobre receitas recebidas no mês de abril de 2026.

DIA 25

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de maio de 2026, o qual tenha incidido sobre:

1. juros sobre o capital próprio e aplicações financeiras, inclusive os atribuídos a residentes ou domiciliados no exterior, e títulos de capitalização;
2. prêmios, inclusive os distribuídos sob a forma de bens e serviços, obtidos em concursos e sorteios de qualquer espécie e lucros decorrentes desses prêmios; e
3. multa ou qualquer vantagem, em virtude de rescisão de contrato.

IOF – Prazo final para recolhimento do IOF referente aos fatos

geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de maio de 2026:

- Operações de crédito – PJ – Cód. do DARF n.º 1150;
- Operações de crédito – PF – Cód. do DARF n.º 7893;
- Operações de câmbio – Entrada de moeda – Cód. do DARF n.º 4290;
- Operações de câmbio – Saída de moeda – Cód. do DARF n.º 5220;
- Títulos ou Valores Mobiliários – Cód. do DARF n.º 6854;
- Factoring – Cód. do DARF n.º 6895;
- Seguros – Cód. do DARF n.º 3467;
- Ouro e ativo financeiro – Cód. do DARF n.º 4028.

IPI (DEMAIS PRODUTOS) – Prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de abril de 2026. Cód. do DARF n.º 5123.

IPI (CAPÍTULO 22 TIPI) – Prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de abril de 2026, referente aos produtos do capítulo 22 da TIPI (bebidas, líquidos alcóolicos e vinagres). Cód. do DARF n.º 0668.

IPI (POSIÇÕES 84.29, 84.32 E 8433) – Prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de abril de 2026, referente aos produtos classificados nas posições 84.29, 84.32 e 8433 (máquinas e aparelhos). Cód. do Darf n.º 1097.

DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS (DCTFWEB) – Prazo final para envio da DCTFWEB-mensal do mês de abril de 2026.

COFINS – Prazo final para recolhimento da Cofins incidente sobre fatos geradores ocorridos no mês de abril de 2026.

- Cofins não cumulativo – Cód. do Darf n.º 5856;

Empresas optantes pelo Lucro Real, alíquota de 7,6%.

- Cofins – Demais entidades – Cód. do Darf n.º 2172.

Empresas optantes pelo Lucro Presumido e Arbitrado, alíquota de 3%.

PIS-PASEP – Prazo final para recolhimento do PIS-Pasep incidente sobre fatos geradores ocorridos no mês de abril de 2026.

- PIS-PASEP Faturamento (cumulativo) – Cód. do Darf n.º 8109;
Empresas optantes pelo Lucro Presumido e Arbitrado, alíquota de 0,65%.

- PIS-PASEP Não cumulativo – Cód. do Darf n.º 6912;

Empresas optantes pelo Lucro Real, alíquota de 1,65%.

- PIS-PASEP Folha de salários – Cód. do Darf n.º 8301;

Entidades sem fins lucrativos e condomínios, alíquota de 1%.

DIA 29

IRPJ – GANHOS EM APLICAÇÕES DE RENDA VARIÁVEL – Prazo final para recolhimento do IR incidente sobre os ganhos nos mercados de renda variável auferidos no mês de abril de 2026.

- Cód. do Darf 3317 (Lucro Real).

- Cód. do Darf 0231 (Lucro Presumido ou Arbitrado).

IRPF – CARNÊ-LEÃO – Prazo final para recolhimento do IR incidente sobre rendimentos e ganhos auferidos no mês de abril de 2026.

- Cód. do Darf n.º 0190.

IRPF – GANHO DE CAPITAL – Prazo final para recolhimento do IR incidente sobre rendimentos e ganhos auferidos no mês de abril de 2026.

- Cód. do Darf n.º 6015.

IRPJ – GANHO DE CAPITAL – Simples Nacional – Prazo final para recolhimento do IRPJ de empresas enquadradas no Simples Nacional, referente aos ganhos percebidos no mês de abril de 2026.

- Cód. do Darf n.º 0507.

IRPF – COMPLEMENTAR MENSAL (RECOLHIMENTO OPCIONAL) – Recolhimento Complementar referente recebimentos do mês de abril de 2026.

IRPJ / CSLL - MENSAL – Prazo final para recolhimento do IRPJ e CSLL a ser realizado por pessoas jurídicas que optaram pelo pagamento mensal destes impostos por estimativa, referente ao mês de abril de 2026.

- Cód. do Darf 5993 (IRPJ – optantes pela apuração no Lucro Real).

- Cód. do Darf 2362 (IRPJ – obrigadas pela apuração no Lucro Real).

- Cód. do Darf 2484 (CSLL).

IRPJ / CSLL – TRIMESTRAL – Prazo final para recolhimento da 1ª parcela do IRPJ e CSLL referente ao 1º trimestre de 2026, para as pessoas jurídicas submetidas à apuração trimestral, com base no lucro real, presumido ou arbitrado, acrescida da taxa Selic mais 1%.

- Cód. do Darf 0220 (IRPJ – Lucro Real).

- Cód. do Darf 2089 (IRPJ – Lucro Presumido).

- Cód. do Darf 5625 (IRPJ – Lucro Arbitrado).

- Cód. do Darf 6012 (CSLL – Lucro Real).
- Cód. do DARF 2372 (CSLL – Lucro Presumido ou Arbitrado).

PARCELAMENTOS ESPECIAIS – Prazo final para recolhimento de parcelas referente a Refis, Paes, Paex, Refis da crise e Refis da Copa.

IRPF 2026 – Prazo final para o recolhimento da 1ª quota do imposto apurado na Declaração de Ajuste referente ao ano calendário de 2025.

- Cód. do DARF n.º 0211.

DECLARAÇÃO DE OPERAÇÕES LIQUIDADAS COM MOEDA EM ESPÉCIE (DME) – Prazo para entrega da declaração dos valores recebidos em espécie no mês de abril de 2026.

PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES RELATIVAS ÀS OPERAÇÕES REALIZADAS COM CRIPTOATIVOS – Obrigação às exchanges de criptoativos domiciliadas para fins tributários no Brasil, às pessoas físicas ou jurídicas residentes ou domiciliadas no Brasil quando as operações forem realizadas em exchange domiciliada no exterior, ou as operações não forem realizadas em Exchange, pertinentes a competência do mês de abril de 2026, conforme disposto na IN nº 1.888/2019.

Obrigações Fiscais ESTADUAIS

Dia 11

ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – Prazo final para recolhimento do ICMS-ST gerado em operações realizadas no mês de abril de 2026.

ICMS CALÇADISTAS E FABRICANTES DE ARTEFATOS DE COURO – Prazo final para recolhimento do ICMS decorrente das saídas de vendas de calçados ou de artefatos de couro e seus acessórios beneficiadas com o crédito presumido previsto no art. 32, CLXXXII (ICMS 4%), gerado em operações realizadas no mês de abril de 2026.

Dia 12

ICMS/INDÚSTRIA – CATEGORIA GERAL – Prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de abril de 2026.

ICMS/COMÉRCIO – CATEGORIA GERAL – Prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas no mês de abril de 2026.

ICMS/CAE 8.03 – Prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 2ª quinzena do mês de abril de 2026, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03.

ICMS/CAE 8.03 – Prazo final para recolhimento do ICMS

gerado sobre operações realizadas no mês de abril de 2026, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03 que optarem pela apuração mensal do imposto.

ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA – Prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de março de 2026, com os seguintes produtos:

- 1 - rações tipo "pet" para animais domésticos, relacionadas no Apêndice II, Seção III, item XIX;
- 2 - Revogado;
- 3 - Revogado;
- 4 - cosméticos, perfumaria, artigos de higiene pessoal e de toucador, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXII;
- 5 - Revogado;
- 6 - Revogado;
- 7 - materiais de construção, acabamento, bricolagem ou adorno, relacionados no Apêndice II, Seção III, item XXVI;
- 8 - Revogado;
- 9 - Revogado;
- 10 - Revogado;
- 11 - Revogado;
- 12 - Revogado;
- 13 - bebidas quentes, relacionadas no Apêndice II, Seção III-A;
- 14 - Revogado;
- 15 - Revogado;
- 16 - Revogado;
- 17 - Revogado;
- 18 - Revogado;
- 19 - Revogado;
- 20 - carnes e demais produtos comestíveis frescos, resfriados e congelados, resultantes do abate de aves e de suínos.

Dia 15

GUIA DE INFORMAÇÃO E APURAÇÃO DO ICMS – MOD. 2

(GIA) – Prazo final para envio da GIA Mensal, que apresente as movimentações fiscais realizadas no mês de abril de 2026.

ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL (EFD) – Prazo final para envio do arquivo SPED Fiscal com as movimentações fiscais do mês de abril de 2026.

Dia 20

ICMS COMPLEMENTAR DA SUBSTITUIÇÃO TRIBUTAÇÃO

– Prazo para recolhimento do ICMS complementar da substituição tributária referente as movimentações fiscais realizadas no mês de abril de 2026.

Dia 21

ICMS/SERVIÇOS DE TRANSPORTE – Prazo final para recolhimento do ICMS apurado com base nas movimentações fiscais do mês de abril de 2026.

Dia 25

ICMS DIFERENCIAL DE ALÍQUOTA – OPTANTES PELO

SIMPLES NACIONAL – Prazo final para a realização do recolhimento do ICMS-Diferencial de Alíquota, calculado sobre as aquisições de mercadorias destinadas à comercialização adquiridas de outros Estados no mês de março de 2026.

SIMPLES NACIONAL - ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA –

Prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as

operações realizadas no mês de março de 2026.

TRANSFERÊNCIA DE SALDO CREDOR DE ICMS – Prazo final para encaminhar a solicitação de transferência do saldo credor de ICMS, mediante informação do saldo credor apurado, saldo passível de transferência e saldo a ser transferido, a ser realizada no ambiente virtual da Secretaria da Fazenda Estadual (Sefaz).

Dia 27

ICMS/CAE 8.03 – Prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 1ª quinzena do mês de maio de 2026, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03.

Dia 28

DECLARAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA, DIFERENCIAL DE ALÍQUOTA E ANTECIPAÇÃO (DeSTDA) – Prazo final para envio do arquivo DeSTDA com as movimentações fiscais do mês de abril de 2026 realizadas por contribuintes enquadrados no Simples Nacional.

Obrigações SOCIAIS

Dia 07

SALÁRIOS 04/2026 – TODOS OS EMPREGADORES CLT

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores, assim definidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

FATO GERADOR: o trabalho executado pelos empregados mensalistas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de pagamento - R\$ 170,26 por empregado prejudicado.

SALÁRIOS 04/2026 – EMPREGADO DOMÉSTICO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores domésticos (art. 35 da Lei Complementar 150/2015).

FATO GERADOR: o trabalho executado pelos empregados domésticos mensalistas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de pagamento - R\$ 170,26 por empregado prejudicado.

SIMPLES DOMÉSTICO (CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – FGTS – IR/FONTE)

PESSOAS OBRIGADAS: empregadores domésticos.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior e 1ª parcela do 13º salário.

> OBSERVAÇÃO > O DAE – Documento de Arrecadação do eSocial para recolhimento do valor devido será gerado pelo aplicativo específico disponibilizado no endereço eletrônico www.esocial.gov.br.

O DAE abrangerá as seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamento:

a) 7,5%, 9%, 12% ou 11% de contribuição previdenciária, a

- cargo do empregado doméstico;
 - b) 8% de contribuição patronal previdenciária, a cargo do empregador doméstico;
 - c) 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
 - d) 8% de recolhimento para o FGTS;
 - e) 3,2% destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa, por culpa recíproca; e
 - f) imposto sobre a renda retido na fonte, se incidente.
- PENALIDADE: recolhimento fora do prazo - Serão aplicados os acréscimos legais incidentes sobre a Contribuição Previdenciária, o FGTS e o IR/Fonte de acordo com as respectivas legislações.

Dia 11

REMESSA DA CÓPIA AO SINDICATO

PESSOAS OBRIGADAS: todas as empresas deverão encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados cópia do Darf Numerado relativo ao mês anterior.

> OBSERVAÇÕES > Apesar de o inciso V do artigo 225 do Decreto 3.048/99, que regulamentou o envio da GPS – Guia da Previdência Social ao sindicato, até o dia 10 de cada mês, ter sido expressamente revogado pelo Decreto 10.410/2020, recomendamos, como medida preventiva, que a empresa continue efetuando o envio da guia de recolhimento das contribuições previdenciárias nos mesmos moldes até que seja publicada nova regulamentação, visto que o artigo 3º da Lei 8.870/94, que instituiu a referida obrigação, permanece em vigor. Lembramos que a GPS foi substituída pelo Documento de Arrecadação de Receitas Federais Numerado (Darf) emitido

através da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).

Dia 15

EFD-REINF: TRANSMISSÃO DA EFD-REINF AO SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

PESSOAS OBRIGADAS: estão obrigados a prestar informações por meio da EFD-Reinf os seguintes contribuintes:

- a) pessoas jurídicas que prestam e que contratam serviços realizados mediante cessão de mão de obra nos termos do artigo 31 da Lei 8.212/91;
- b) as pessoas jurídicas optantes pelo recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB);
- c) o produtor rural pessoa jurídica e a agroindústria quando sujeitos à contribuição previdenciária substitutiva sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- d) o adquirente de produto rural, nos termos dos incisos III e IV do caput do artigo 30 da Lei 8.212/91 e do artigo 11 da Lei 11.718/2008;
- e) associações desportivas que mantenham equipe de futebol profissional que tenham recebido valores a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;
- f) empresa ou entidade patrocinadora que tenha destinado recursos a associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;
- g) entidades promotoras de eventos desportivos realizados

em território nacional, em qualquer modalidade desportiva, dos quais participe ao menos uma associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional.

FATO GERADOR: Informações relativas ao mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > 1. Na ausência de fatos a serem informados no período de apuração, os contribuintes ficam dispensados de apresentar a EFD-Reinf relativa ao respectivo período; 2. Este prazo deve ser cumprido por todos os contribuintes sujeitos à EFD-Reinf, exceto os entes públicos integrantes do "Grupo 1 - Administração Pública" e as entidades integrantes do "Grupo 5 - Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais", ambos do Anexo V da Instrução Normativa 1.863 RFB/2018, que passarão a apresentar a escrituração a partir de 22/04/2022, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir de 01/04/2022; e 3. As entidades promotoras de espetáculos desportivos deverão transmitir ao Sped as informações relacionadas ao evento no prazo de até dois dias úteis após a sua realização.

> OBSERVAÇÃO > A Instrução Normativa RFB nº 2.163, de 10 de outubro de 2023, que alterou a IN RFB nº 2.043, de 12 de agosto de 2021, prorrogou o prazo de entrega da EFD-REINF, quando o dia 15 cair em dia não útil para fins fiscais, o prazo de entrega será postergado para o primeiro dia útil após o dia 15.

E-SOCIAL EVENTOS PERIÓDICOS

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: transmissão dos eventos periódicos compostos por informações da folha de pagamento (S-1200 a S-1299) do mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > eventos periódicos são aqueles cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de

apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, os incidentes sobre comercialização de produção rural por pessoas físicas.

ESOCIAL – LOCAL DE TRABALHO, HORÁRIO CONTRATUAL E INFORMAÇÃO DE DEFICIÊNCIA

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: admissões ocorridas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

ESOCIAL – SALÁRIO DE CONTRATAÇÃO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: admissões ocorridas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

ESOCIAL – REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores

FATO GERADOR: reintegrações ocorridas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

ESOCIAL – TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADO E CNPJ DO SUCESSOR

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: transferências de empregados para empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas ocorridas no mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > Vale destacar que, neste prazo, devem ser prestadas as informações relativas à transferência de entrada e à transferência de saída.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

ESOCIAL – ÚLTIMO SALÁRIO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: alterações salariais ocorridas no mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

> OBSERVAÇÃO > este prazo deve ser cumprido pelos empregadores do 1º, 2º e 3º grupo do cronograma de implantação do eSocial, em substituição ao Caged.

ESOCIAL – TRANSMISSÃO DOS EVENTOS DE SST – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: informações constantes dos eventos S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos do leiaute do eSocial, relativos ao mês anterior.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o e-Social que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

> **OBSERVAÇÕES** > No evento S-2220, é feito o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o seu contrato de trabalho, com as informações relativas aos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) e exames complementares. Já no evento S-2240, são prestadas as informações da exposição do trabalhador aos agentes nocivos, inclusive a existência de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) instalados, bem como os Equipamento de Proteção Individual (EPI) disponibilizados.

ESOCIAL – TRANSMISSÃO DOS REGISTROS DOS EXAMES TOXICOLÓGICOS

PESSOAS OBRIGADAS: O empregador que tenha contratado motorista profissional empregado de transporte rodoviário coletivo de passageiros e de transporte rodoviário de cargas.

PRAZO DE ENVIO: até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da realização do exame. Em se tratando, porém, de exame toxicológico pré-admissional, o envio deverá ocorrer até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da admissão do empregado.

PRÉ-REQUISITOS: envio dos eventos S-2190 ou S-2200 do respectivo vínculo trabalhista.

> **OBSERVAÇÕES** > Nesse evento, o empregador deve inserir as informações dos exames toxicológicos dos empregados que exercem a função de motoristas profissionais do transporte rodoviário de passageiros e do transporte rodoviário de cargas. As informações do exame devem ser enviadas neste evento independentemente do resultado

ser negativo ou positivo. O exame toxicológico previsto pela Lei nº 9.503, de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro que for aproveitado, desde que realizado após 1º de agosto de 2024, também deve ser informado neste evento. O campo {codSeqExame} deve ser informado no formato AA999999999, sendo AA o serial do sequencial e 999999999 o número sequencial do exame.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o e-Social que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

ESOCIAL – TRANSMISSÃO DOS EVENTOS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores.

FATO GERADOR: informações decorrentes de processos trabalhistas com decisões líquidas que transitem em julgado ou que determinem o cumprimento antecipado de decisão; acordos e cálculos que sejam homologados; e, pagamentos que sejam realizados a partir de 01/10/2023, tramitados perante a Justiça do Trabalho e de acordos celebrados no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) e dos Núcleos Intersindicais (Ninter). Nesta funcionalidade são prestadas informações cadastrais e contratuais relativas ao vínculo, as bases de cálculo para recolhimento de FGTS e da contribuição previdenciária do RGPS.

PENALIDADE: multa por falta de entrega ou omissão - Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentarem com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – CONTRIBUINTE INDIVIDUAL E FACULTATIVO

PESSOAS OBRIGADAS: contribuintes individual e facultativo.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação pode ser prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

Os códigos de recolhimento e demais informações podem ser obtidas no link abaixo:

<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/forma-de-pagar-e-codigos-de-pagamento-contribuinte-individual-facultativo>

Dia 20

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – EMPREGADOR URBANO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores urbanos, com exceção dos domésticos e contribuintes individuais.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS 13º SALÁRIO COMPLEMENTAR– EMPREGADOR URBANO

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores urbanos, com exceção dos domésticos e contribuintes individuais.

FATO GERADOR: diferenças da média da remuneração variável dos empregados (ex. horas extras e comissões).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – RECEITA BRUTA

PESSOAS OBRIGADAS: empresas que desenvolvam as atividades sujeitas ao recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta, enquadradas na Lei 12.546/2011, e que tenham optado pela contribuição

substitutiva.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – COOPERATIVA DE TRABALHO

PESSOAS OBRIGADAS: cooperativas de trabalho obrigadas a descontar e recolher a contribuição previdenciária devida por seus cooperados contribuintes individuais.

FATO GERADOR: remuneração repassada ou creditada ao cooperado, no mês anterior.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – RETENÇÃO DOS 11%

PESSOAS OBRIGADAS: empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário.

FATO GERADOR: Emissão da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços do mês anterior.

PENALIDADE: recolhimento fora do prazo - Serão aplicados os acréscimos legais incidentes sobre a contribuição previdenciária, o FGTS e o IR/Fonte de acordo com as respectivas legislações.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS – PRODUTOR RURAL

PESSOAS OBRIGADAS: produtor rural, pessoa jurídica e pessoa física com empregados, segurado especial, o adquirente, o consignatário ou a cooperativa de produto rural que ficam sub-rogados nas obrigações do produtor rural. Também estão obrigadas ao recolhimento as agroindústrias, com exceção da piscicultura, carcinicultura, suinocultura e avicultura. O produtor rural, pessoa jurídica ou pessoa física, deverá recolher a contribuição de terceiros e a descontada dos empregados.

FATO GERADOR: comercialização de produtos rurais no mês

anterior.

DARF NUMERADO (DCTFWEB MENSAL) – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

PESSOAS OBRIGADAS: contribuintes sujeitos à entrega da DCTFWeb Mensal.

FATO GERADOR: contribuições previdenciárias relativas ao mês anterior.

PENALIDADE: no recolhimento em atraso da contribuição previdenciária, incidirão juros de mora equivalentes à taxa SELIC, para títulos federais, acumulada mensalmente, a partir do mês seguinte ao do vencimento até o mês anterior ao do pagamento, e de 1% no mês de pagamento. A multa de mora será calculada à taxa de 0,33%, por dia de atraso, a partir do primeiro dia útil subsequente ao do vencimento até o dia em que ocorrer o pagamento do tributo. Essa multa é limitada a 20%.

> OBSERVAÇÕES > Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado.

SIMPLES DOMÉSTICO (CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – FGTS – IR/FONTE)

PESSOAS OBRIGADAS: empregadores domésticos.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior.

OBSERVAÇÃO: o DAE para recolhimento do valor devido será gerado pelo aplicativo do eSocial.

O DAE abrangerá as seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamento:

- a) 7,5%, 9%, 12% ou 11% de contribuição previdenciária, a cargo do empregado doméstico;
- b) 8% de contribuição patronal previdenciária, a cargo do empregador doméstico;
- c) 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro

contra acidentes do trabalho;

d) 8% de recolhimento para o FGTS;

e) 3,2% destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa, por culpa recíproca; e

f) imposto sobre a renda retido na fonte, se incidente.

PENALIDADE: recolhimento fora do prazo - Serão aplicados os acréscimos legais incidentes sobre a Contribuição Previdenciária, o FGTS e o IR/Fonte de acordo com as respectivas legislações.

> **OBSERVAÇÃO** > Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado.

GFD – GUIA DO FGTS DIGITAL

PESSOAS OBRIGADAS: empregador urbano e rural, exceto o empregador doméstico que recolherá pelo DAE Doméstico.

FATO GERADOR: informações do eSocial por ocasião da elaboração da folha de pagamento e declaração de outras informações; e no FGTS Digital, em relação ao histórico de remunerações e afastamentos ou ao valor total da base de cálculo da indenização compensatória do FGTS, quando cabível.

PENALIDADE: além de multa de 30% do valor do débito, possibilidade de bloqueio do Certificado de Regularidade do FGTS.

> **OBSERVAÇÃO** > Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado.

Dia 25

PIS - FOLHA DE SALÁRIOS

PESSOAS OBRIGADAS: todos os empregadores urbanos,

com exceção dos domésticos e contribuintes individuais.

FATO GERADOR: Folha de salário do mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado.

Dia 29

DCTFWEB MENSAL: APRESENTAÇÃO DA DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS

PREVIDENCIÁRIOS E DE OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS

PESSOAS OBRIGADAS: pessoas jurídicas de direito privado em geral, inclusive as equiparas; os consórcios; as SCP – Sociedades em Conta de Participação; as entidades federais e regionais de fiscalização do exercício profissional; os MEI – Microempreendedores Individuais; os produtores rurais pessoa física; as pessoas físicas que adquirirem produtos rurais de produtor rural pessoa física ou de segurado especial para venda; no varejo, a consumidor pessoa física e as demais pessoas jurídicas obrigadas ao recolhimento das contribuições previdenciárias, inclusive incidente sobre a receita bruta (IN RFB nº 2005/2021, art. 4º).

FATO GERADOR: informações relativas ao fato gerador ocorrido no mês anterior.

> OBSERVAÇÃO > A Instrução Normativa RFB nº 2.237, de 04 de dezembro de 2024, que dispôs sobre Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais DCTFWeb, no §1º do art. 6º, prorrogou o prazo de entrega da DCTWEB, quando o dia 25 cair em dia não útil para fins fiscais, o prazo de entrega será postergado para o primeiro dia útil subsequente.

ANOTE

São dedutíveis da base de cálculo do Imposto de Renda Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro, no caso de empresas do Lucro Real, os seguros de vida oferecidos e destinados a todos os dirigentes e empregados?

A Solução de Consulta DISIT/SRRF 03 nº 3019, de 06 de abril de 2026, entende que os gastos com contratos de seguro de vida com cobertura de risco podem ser considerados despesas operacionais para fins de dedução da base de cálculo do IRPJ e CSLL dessa entidade, na hipótese de ele ser destinado indistintamente a todos os seus empregados e dirigentes.

SOLUÇÃO DE CONSULTA VINCULADA À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 168, DE 27 DE SETEMBRO

DE 2021.

Dispositivos Legais: Lei nº 11.053, de 2004, art. 4º;
Decreto nº 9.580, de 2018 (RIR/2018), arts. 289, 311,
372 e 373.

Indicadores Econômicos

Para obter informações sobre indicadores econômicos, acesse o site www.acinh.com.br ou entre em contato com a ACI, pelo telefone: **51 2108.2108**.

Para consulta à tabela do imposto de renda, acesse:
<https://gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacaotributaria/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica>

Para consultar o salário-família, acesse:
<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/salariofamilia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia>

EXPEDIENTE:

Boletim mensal da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Novo Hamburgo, Campo Bom, Estância Velha e Dois irmãos (ACI-NH/CB/EV/DI).
Rua Joaquim Pedro Soares, 540 - Novo Hamburgo, RS.
Fone 51 2108.2108 / www.acinh.com.br

As matérias produzidas para este boletim, sob a coordenação de Daniela Baum, são fornecidas pelos integrantes do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV/DI e outros.

- JORNALISTA E EDITOR RESPONSÁVEL: Milton Grabin - Mtb 6520
- FECHAMENTO DESTE BOLETIM: 21/03/2026
- É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DOS ARTIGOS DESDE QUE CITADA A FONTE