

Legislação & Normas

ANO 55 | EDIÇÃO 663 | MARÇO 2026



ACI
VALOR QUE REPRESENTA

Legislação & Normas

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 03 | Portaria do MTE nº 1/2025 consolida normas trabalhistas digitais | 47 | Solução de Consulta COSIT nº 3, de 12 de janeiro: limitação da dedutibilidade do PAT na base do IRPJ, imposta pelo Decreto nº 10.854/2021, não deve ser aplicada por ter sido prevista em ato regulamentar |
| 09 | Mais um capítulo no debate da pejotização no STF: o parecer da PGR e seus impactos para as empresas | 49 | Lei Complementar nº 225, de 08 de janeiro, institui Código de Defesa do Contribuinte |
| 14 | MTE intensifica fiscalização sobre consignados e acende alerta para empresas e RHs | 52 | Instruções normativas RFB n.ºs 2.305 e 2.306 dispõem sobre redução linear de incentivos e benefícios de natureza tributária, financeira ou creditícia concedidos no âmbito da união |
| 18 | Trabalho em feriados no comércio | 60 | IR sobre valores pagos a título de distribuição de lucros, a partir de janeiro de 2026, quando superiores a R\$ 50 mil, devem ser informados na EFD-REINF |
| 22 | Portaria reajusta valores para aplicação de multas administrativas em relação ao PPP e à LTCAT | 63 | Edital Conjunto de Transação por Adesão nº 2 abre prazo para débitos de ICMS inscritos em dívida ativa até 30 de junho de 2025 |
| 25 | Início da vigência da NR-1 vai muito além da inclusão dos riscos psicossociais | 65 | Edital de Transação Tributária da PGFN nº 11/2025 prorroga prazo final de adesão para 29 de maio de 2026 |
| 28 | Ocorrência de nexo causal ou concausal para agravamento de doença degenerativa | 67 | Obrigações fiscais federais |
| 31 | RFB publica nova solução de consulta ratificando a não incidência de contribuição previdenciária sobre pagamento de prêmios | 76 | Obrigações fiscais estaduais |
| 33 | Responsabilidade civil objetiva do empregador na ocorrência de acidente de trabalho | 80 | Obrigações sociais |
| 36 | Teses jurídicas firmadas na jurisprudência do TST e a sua repercussão nas relações do contrato de trabalho | 94 | Anote |
| 45 | MTE disponibiliza guia de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho | 96 | Indicadores econômicos |

Portaria do MTE nº 1/2025 consolida normas trabalhistas digitais

A Portaria Consolidada MTE nº 1, de 17 de dezembro de 2025, publicada no Diário Oficial da União em 18/12/2025 e republicada em 30/12/2025 para correção de incorreções, representa um marco relevante na organização e padronização das obrigações trabalhistas digitais no Brasil. A norma entrou em vigor em 02/01/2026 e deve ser lida com atenção por gestores de RH e profissionais de Departamento Pessoal, pois consolida em um único texto regras antes dispersas em diversas portarias.

Objetivo e escopo da portaria

O principal objetivo da portaria é disciplinar matérias relacionadas à Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), bem como aos sistemas, cadastros e estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Não se trata da criação de novas obrigações materiais, mas de uniformização, simplificação procedural e reforço da segurança jurídica, alinhando-se ao avanço da transformação digital das relações de trabalho.

Entre os temas consolidados, destacam-se:

- Registro de empregados;
- Cumprimento das obrigações de CAGED e RAIS por meio do eSocial;
- Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET);

Legislação & Normas

- Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT);
- Emissão de certidões relativas às cotas de pessoas com deficiência (PCD), reabilitados e aprendizes;
- Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
- Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ);
- Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET);
- Cadastramento de informações junto ao Agente Operador do FGTS;
- Regras sobre perfis de acesso aos sistemas eSocial, FGTS Digital, DET e Sistema de Procurações Eletrônicas (SPE).

Principais pontos consolidados pela norma

CTPS Digital como instrumento oficial

A portaria reafirma a CTPS Digital como instrumento oficial de registro e consulta da vida laboral do trabalhador, com plena equivalência jurídica à CTPS física. A norma organiza e padroniza procedimentos relativos a admissões, alterações contratuais, férias, afastamentos e rescisões, consolidando práticas já adotadas e aprimorando a experiência de trabalhadores e empregadores.

eSocial como eixo central (CAGED e RAIS integrados)

Um dos pontos mais relevantes é a consolidação do cumprimento das obrigações de CAGED e RAIS exclusivamente por meio do eSocial. Essa integração reforça o papel do eSocial como sistema central de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, reduzindo redundâncias, melhorando a governança de dados e fortalecendo a confiabilidade das estatísticas oficiais do trabalho.

DET e eLIT como canais oficiais

A portaria consolida o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) como canal oficial de comunicação entre a Inspeção do Trabalho e os empregadores, abrangendo notificações, intimações e autos de infração. As comunicações eletrônicas passam a ter plenos efeitos administrativos, mesmo quando não lidas.

Da mesma forma, o Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT) substitui definitivamente o livro físico, garantindo rastreabilidade, auditabilidade e histórico das interações entre empresa e fiscalização.

Bases de dados, estatísticas e políticas públicas

A norma harmoniza o uso e a interoperabilidade das bases CAGED, RAIS, Seguro-Desemprego, BEm e Novo BEm, reafirmando a CBO, o QBQ e o PDET como instrumentos estruturantes das políticas públicas de emprego e renda. Esse alinhamento fortalece a qualidade das estatísticas e sua utilização como referência para decisões governamentais, negociações coletivas e análises setoriais.

Perfis de acesso e segurança da informação

Outro ponto relevante é a consolidação das regras sobre perfis de acesso aos sistemas oficiais. A portaria reforça a exigência de certificação digital, termos de responsabilidade e controle de perfis e registros de auditoria. Essas medidas aumentam a segurança da informação, a responsabilização dos usuários e a aderência às boas práticas de governança corporativa.

Legislação & Normas

Impactos práticos para empresas, RH e Departamento Pessoal

Para as empresas, os efeitos são predominantemente operacionais e estratégicos:

- Governança documental e compliance digital. A consolidação normativa reduz o risco de interpretações divergentes e facilita a atualização de matrizes de conformidade e procedimentos internos.
- Integração sistemática e saneamento cadastral. Com RAIS e CAGED absorvidos pelo eSocial, torna-se essencial auditar cadastros, vínculos, rubricas e eventos periódicos, prevenindo inconsistências e penalidades.
- Gestão de comunicações oficiais (DET/eLIT). O monitoramento diário do DET passa a ser medida indispensável, assim como a formalização de rotinas internas para o uso e guarda das informações do eLIT.
- Segurança da informação. A revisão periódica de acessos, a segregação de funções e o controle de credenciais ganham centralidade na gestão de riscos trabalhistas e digitais.

Reflexos para trabalhadores

Para os trabalhadores, a portaria reforça a transparência e o acesso centralizado às informações contratuais, por meio da CTPS Digital, facilitando a conferência de vínculos e remunerações.

Riscos e pontos de atenção

Legislação & Normas

Apesar do caráter organizacional da norma, alguns riscos merecem atenção:

- Dependência dos sistemas digitais. Falhas de integração ou atrasos em envios pelo eSocial podem gerar passivos e penalidades. Importante as empresas adotarem rotinas de validação e contingência.
- Gestão inadequada do DET. Comunicações não lidas no domicílio eletrônico podem ser consideradas válidas, com efeitos administrativos. É fundamental instituir responsável e fazer o monitoramento diário.

Proteção de dados pessoais. Comunicações não lidas no domicílio eletrônico podem ser consideradas válidas, com efeitos administrativos. É fundamental instituir responsável e fazer o monitoramento diário.

Medidas recomendadas às empresas

Diante da vigência da portaria desde 02/01/2026, recomenda-se que as organizações:

- Mapeiem e revisem processos de admissão, alteração e rescisão;
- Auditem cadastros e eventos no eSocial para corrigir inconsistências antes das próximas obrigações periódicas.
- Designem responsável formal pelo DET para monitoramento diário e implementem procedimentos internos para o Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT).
- Revisem perfis e credenciais nos sistemas (eSocial, FGTS

Legislação & Normas

Digital, DET, SPE), assegurando segregação de funções e registros de auditoria.

- Atualizem políticas de governança e promover capacitação das equipes de RH, Departamento Pessoal e Compliance sobre a portaria e seus impactos.

Conclusão

A Portaria Consolidada MTE nº 1/2025 não inova materialmente o ordenamento trabalhista, mas cumpre papel fundamental ao organizar, uniformizar e padronizar regras essenciais da gestão laboral digital. Para as empresas, o ganho está na clareza normativa, redução de redundâncias e fortalecimento do compliance. Para os trabalhadores, há avanço em transparência e acesso à informação.

A adequação tempestiva aos procedimentos consolidados é medida estratégica para redução de riscos e fortalecimento da governança trabalhista.

Link para acesso à portaria: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-consolidada-mte-n-1-de-17-de-dezembro-de-2025-676163317>

**DANIELA BAUM
ADVOGADA**

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

Mais um capítulo no debate da pejotização no STF: o parecer da PGR e seus impactos para as empresas

A chamada pejotização aguarda definição pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.389 da repercussão geral, que discute a licitude da contratação de pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos e, sobretudo, qual é o órgão jurisdicional competente para julgar eventuais fraudes nesses contratos.

Em 04 de fevereiro de 2026, o debate ganhou novo capítulo com a apresentação do parecer da Procuradoria-Geral da República, subscrito pelo Procurador-Geral da República Paulo Gonet, no qual se endossa a contratação de profissionais como pessoas jurídicas, destacando-se que essa modalidade, por si só, não configura fraude trabalhista.

O que está em discussão no Tema 1.389?

O Tema 1.389 não trata apenas da pejotização em si, mas envolve três pontos sensíveis para o ambiente de negócios: a constitucionalidade da contratação por formas alternativas ao vínculo celetista, como pessoas jurídicas, franquias e contratos civis ou comerciais; a competência para julgar a validade desses contratos, especialmente quando há alegação de fraude; a distribuição do ônus da prova nos processos que discutem

a nulidade desses ajustes.

O leading case envolve contrato de franquia empresarial, mas o alcance do debate é muito mais amplo e afeta diversos setores econômicos, como seguros, tecnologia, logística, saúde, beleza, representação comercial e prestação de serviços especializados.

Suspensão nacional dos processos

Diante da relevância constitucional da matéria e da ausência de definição definitiva sobre a legalidade da pejotização e a competência para julgamento dessas controvérsias, o ministro Gilmar Mendes, relator do Tema 1.389, determinou a suspensão nacional dos processos que tratam do tema, até o julgamento final pelo STF.

A medida busca evitar decisões conflitantes nas instâncias inferiores e assegurar que, uma vez fixada a tese pelo Supremo, ela seja aplicada de forma uniforme em todo o território nacional.

Até o momento, a data definitiva do julgamento pelo Plenário do STF não foi divulgada, havendo expectativa de que a matéria seja apreciada ainda ao longo de 2026.

A posição da PGR: liberdade econômica com responsabilidade jurídica

No parecer apresentado, a Procuradoria-Geral da República sustenta, de forma clara, que a Constituição Federal não impõe o vínculo de emprego como modelo único de prestação de serviços.

Ao contrário, reafirma-se que a livre iniciativa e a livre

concorrência são fundamentos constitucionais que autorizam modelos flexíveis de organização produtiva. A contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo não configura fraude automaticamente, sendo a chamada pejotização lícita em si mesma, desde que eventual nulidade seja demonstrada de forma concreta.

Esse entendimento está alinhado com precedentes relevantes do STF, como a ADPF 324, o Tema 725 da repercussão geral, a ADC 48 (transporte de cargas), a ADI 5.625 (salões de beleza), entre outros julgados que afastam a presunção automática de vínculo empregatício em contratos civis regularmente firmados.

Justiça Comum ou Justiça do Trabalho: quem decide?

Um dos pontos mais relevantes do parecer, e que traz impacto direto para as empresas, é a definição da competência jurisdicional.

Segundo a PGR, cabe à Justiça Comum analisar, inicialmente, a existência, validade e eficácia dos contratos civis ou comerciais. Apenas se reconhecida a nulidade do negócio jurídico é que os autos deverão ser remetidos à Justiça do Trabalho, para eventual apuração de efeitos trabalhistas.

Esse posicionamento representa uma mudança prática significativa, pois afasta a análise automática desses contratos pela Justiça do Trabalho e reduz o risco de decisões baseadas exclusivamente no princípio da primazia da realidade, sem o devido exame do pacto jurídico firmado entre as partes.

Ônus da prova: quem alega a fraude deve comprová-la

Outro aspecto relevante do parecer é a afirmação de que, nos contratos civis e comerciais, devem ser aplicadas as regras processuais do Direito Civil, inclusive quanto à distribuição do ônus da prova.

Na prática, isso significa que não cabe ao empresário provar a validade do contrato, mas sim à parte que alega a fraude demonstrar concretamente a nulidade, nos termos do Código Civil. Esse ponto é fundamental para a previsibilidade das relações empresariais e para a redução de passivos trabalhistas baseados apenas em presunções.

O que muda, na prática, para as empresas?

No momento, ainda não há alteração imediata no cenário jurídico, uma vez que o parecer da PGR não equivale à decisão definitiva do STF no julgamento do Tema 1.389.

As empresas, contudo, devem manter cautela nas contratações via pessoa jurídica, com atenção especial à redação dos contratos, à coerência entre o instrumento formal e a realidade da prestação de serviços e à efetiva autonomia do prestador, sob pena de exposição a riscos trabalhistas relevantes.

Conclusão

O parecer da PGR no tema da pejotização representa um marco relevante para o ambiente empresarial e trabalhista, ao reafirmar que a valorização do trabalho humano pode coexistir com a liberdade econômica, sem o engessamento das relações produtivas.

Legislação & Normas

Ao longo de 2026, o Supremo Tribunal Federal deverá concluir o julgamento do Tema 1.389. Até lá, a adoção desses modelos de contratação exige planejamento jurídico, cautela e gestão adequada de riscos, como elementos essenciais para a segurança das relações empresariais.

DANIELA BAUM
ADVOGADA

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

MTE intensifica fiscalização sobre consignados e acende alerta para empresas e RH

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ampliou, de forma significativa, a fiscalização sobre o correto desconto e repasse de empréstimos consignados vinculados ao Programa Crédito do Trabalhador, instituído pela Lei nº 10.820/2003. A medida alcança empresas de todos os portes e reforça a responsabilidade do empregador na gestão dessas operações.

A iniciativa é conduzida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e utiliza um modelo de fiscalização automatizado, cruzando informações do Portal Emprega Brasil, dados fornecidos pela Dataprev, registros enviados ao eSocial e recolhimentos efetuados via FGTS Digital. O objetivo é identificar falhas tanto no desconto em folha quanto no repasse das parcelas às instituições financeiras.

Números que chamam a atenção

Segundo comunicado oficial do MTE, aproximadamente 165 mil empregadores já foram notificados por descumprimento de obrigações legais relacionadas ao crédito consignado. Apenas na competência de setembro de 2025, cerca de 95 mil empresas deixaram de realizar os descontos em folha informados pela Dataprev e outras quase 70 mil efetuaram o desconto dos empregados, mas não recolheram os valores dentro do prazo legal por meio

do FGTS Digital.

Para o Ministério, essas irregularidades comprometem o funcionamento do crédito consignado, aumentam os riscos operacionais da modalidade e podem resultar em encarecimento do crédito para os trabalhadores, ainda que o órgão reconheça uma redução gradual no volume de falhas.

Obrigações do empregador: atenção aos detalhes

O MTE reforça que cabe a cada empresa: acessar mensalmente a listagem de empréstimos consignados disponível no Portal Emprega Brasil; conferir os descontos previstos para cada trabalhador; observar rigorosamente a margem consignável de até 35% da remuneração disponível, nos termos do artigo 30 da Portaria MTE nº 435/2025; realizar o desconto obrigatório sempre que houver margem suficiente.

O descumprimento dessas obrigações pode gerar multas administrativas que variam de R\$ 100,00 a R\$ 300,00 por trabalhador e por mês, conforme a Lei nº 8.036/1990.

Quando o desconto é realizado, mas o repasse não ocorre até o dia 20 do mês seguinte, data que coincide com o vencimento do FGTS, a empresa deverá regularizar a situação diretamente com a instituição financeira consignatária, assumindo inclusive juros e encargos pelo atraso, conforme o § 3º do artigo 28 da Portaria MTE nº 435/2025.

O que o MTE espera das empresas

Diante do cenário, o Ministério orienta que as organizações revisem seus controles internos de folha de pagamento, reforcem as rotinas de conferência e assegurem total aderência entre os dados informados pela Dataprev e os descontos efetivamente realizados.

Falhas não corrigidas podem resultar, além de multas, na emissão do Termo de Débito Salarial (TDS), título executivo extrajudicial aplicável quando há desconto sem o correspondente repasse, conforme a Lei nº 15.179/2025.

Checklist para RH e Departamento Pessoal

Para mitigar riscos, o MTE recomenda a adoção de uma rotina mensal que inclua:
conferência da listagem de consignados no Portal Emprega Brasil; verificação da margem consignável individual (limite de 35%); validação dos descontos efetivamente lançados na folha; checagem do recolhimento via FGTS Digital até o dia 20; correção imediata de divergências, evitando autuações e passivos.

Mais do que fiscalização, gestão de risco

A intensificação da fiscalização sinaliza uma mudança clara: o crédito consignado passou a ser tratado como tema sensível de compliance trabalhista. Para empresas e gestores de RH, o recado é direto, falhas operacionais deixam de ser tratadas como meros erros administrativos e passam a gerar impactos financeiros, jurídicos e reputacionais.

Em um ambiente cada vez mais digital e integrado, a gestão correta dos consignados deixou de ser opção e passou a ser

Legislação & Normas

obrigação estratégica das organizações.

DANIELA BAUM
ADVOGADA

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

Trabalho em feriados no comércio

A partir de 1º de março de 2026, entra em vigor as alterações promovidas pela Portaria MTE nº 3.665/2023, publicada em 14 de novembro de 2023, cuja vigência foi prorrogada em quatro oportunidades.

O que mudou com a Portaria MTE nº 3.665/2023?

Publicada originalmente em novembro de 2023, a portaria tem como objetivo restabelecer a previsão quanto ao trabalho em feriados, conforme determina a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007.

A Lei nº 10.101/2000 permite o trabalho em feriados no comércio, desde que autorizado por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e observada a legislação municipal (art. 6º-A). Já a Portaria MTP nº 671/2021, atualmente vigente, estabelecia uma autorização permanente para diversas atividades comerciais funcionarem em domingos e feriados, conforme o item II do Anexo IV da norma.

Contudo, com a publicação da Portaria MTE nº 3.665/2023, foram revogados diversos subitens da lista de autorizações permanentes para o trabalho em feriados do comércio, o que implica a necessidade de negociação coletiva para as seguintes atividades, mantendo a numeração original da referida portaria:

Legislação & Normas

1. Varejistas de peixe;
2. Varejistas de carnes frescas e caça;
4. Varejistas de frutas e verduras;
5. Varejistas de aves e ovos;
6. Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário);
17. Comércio de artigos regionais nas estâncias 19. hidrominerais;
18. Comércio em portos, aeroportos, estradas, estações 25. rodoviárias e ferroviárias;
19. Comércio em hotéis;
23. Comércio em geral;
25. Atacadistas e distribuidores de produtos industrializados;
27. Revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares;
28. Comércio varejista em geral.

Trabalho em feriados: reafirmação da exigência de convenção coletiva

A nova portaria trata exclusivamente do trabalho em feriados, não alterando a regra relativa aos domingos. Importante lembrar que o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, com redação da Lei nº 11.603/2007, já condicionava o trabalho em feriados à autorização em convenção coletiva. A Portaria, portanto, não inova, mas apenas reforça o que já está previsto na legislação.

Além disso, por se tratar de ato normativo infralegal, a Portaria não pode revogar nem restringir direitos previstos em lei federal, conforme o princípio da hierarquia das normas.

Legislação & Normas

Negociação coletiva será indispensável

Com a revogação da autorização permanente, os estabelecimentos enquadrados nos itens listados acima só poderão funcionar em feriados se houver autorização expressa em norma coletiva. Recomenda-se, portanto, que as empresas verifiquem:

- Se a convenção coletiva da categoria autoriza o trabalho em feriados;
- Se há necessidade de novo acordo específico;
- E se existe legislação municipal que imponha restrições ao funcionamento nesses dias.

Trabalho aos domingos permanece autorizado

Não houve alteração quanto ao trabalho aos domingos. O art. 6º da Lei nº 10.101/2000 garante:

"Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição."

Ou seja, o direito das empresas de funcionarem aos domingos permanece assegurado por lei federal, independentemente da nova portaria.

Legislação municipal: o que observar?

A Lei nº 10.101/2000 determina que se observe a legislação municipal no que tange ao funcionamento em domingos e feriados. Isso significa que, mesmo com autorização legal ou convencional, eventuais restrições municipais devem ser respeitadas. A Súmula Vinculante nº 38 do STF confirma essa competência dos municípios.

Portanto, não se exige autorização prévia da prefeitura, mas

se houver lei municipal proibitiva, ela deve ser observada.

Resumo das regras aplicáveis ao comércio em geral

- Trabalho aos domingos: autorizado por lei federal, desde que respeitada a legislação municipal.
- Trabalho nos feriados: depende de autorização por convenção coletiva, também respeitando a legislação municipal.
- Folga semanal: deve coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas para homens e para mulheres, alternância de domingos trabalhados e de folga, salvo previsão coletiva em contrário.

Conclusão

A adequação à nova realidade exige uma postura estratégica e preventiva das organizações, com a análise minuciosa da norma coletiva vigente, dos impactos operacionais e da legislação local. O apoio jurídico especializado torna-se essencial para mitigar riscos e assegurar a regularidade das operações comerciais.

DANIELA BAUM
ADVOGADA

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

Portaria reajusta valores para aplicação de multas administrativas em relação ao PPP e à LTCAT

A edição do Diário Oficial da União do dia 12 de janeiro de 2026 contém a Portaria Interministerial MPS/MF 13/2026, que, dentre outras questões, atualiza os valores dos benefícios e reajuste dos valores aplicáveis às multas por infrações relacionadas ao LTCAT e ao PPP.

A portaria modificou os valores das multas administrativas e benefícios previdenciários, impactando em ajustes econômicos e a necessidade de reforçar o controle sobre documentos fundamentais à caracterização dos direitos previdenciários ao empregado segurado.

No âmbito da Segurança e Saúde do Trabalhador, dois documentos especificamente se revestem de especial destaque: o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário). Um e outro se apresentam como elemento fundamental da comprovação de exposição a agentes nocivos, seja para fins de obtenção de aposentadoria especial, seja para fins de custeio previdenciário.

Em relação ao Laudo Técnico das Condições Ambientais,

Legislação & Normas

LTCAT, a inovação legislativa instituiu valores aplicáveis como sanção administrativa, na hipótese de: I) ausência total de LTCAT; II) documento desatualizado ou incompatível com a realidade do ambiente de trabalho; III) elaboração por profissional não legalmente habilitado; IV) laudo sem conclusão técnica clara sobre a exposição aos agentes nocivos., da monta de R\$ 34.997,79.

Nesse contexto, a emissão de um laudo não revestido de análise das especificidades inerente à realidade dos fatos pode constituir um passivo administrativo relevante.

Já naquilo que se refere à emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário, PPP, os valores podem alcançar cifras ainda mais significativas, o que impõe uma atenção redobrada ao processo administrativo de emissão do documento, pois podem alcançar valores entre R\$ 3.499,80 até R\$ 349.978,53 nos casos onde: I) não ocorrer o fornecimento do PPP; II) PPP elaborado com base em documentos incorretos, inconsistentes ou tecnicamente frágeis; III) incompatibilidade entre o PPP, o LTCAT, o PGR e demais documentos de SST.

Nessas circunstâncias, a emissão deixa de ser um simples documento que compõe o processo administrativo de desligamento do empregado e passou a se revestir da característica de um documento técnico-previdenciário de alto risco, diretamente conectado à fiscalização do INSS, da Receita Federal e ao contencioso judicial.

Ao lado, o link de acesso à portaria Interministerial publicada:

Legislação & Normas

<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/documentos/PortariaInterministerialMPSMF13de9deja-neirode2026.pdf>

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

Início da vigência da NR-1 vai muito além da inclusão dos riscos psicossociais

A Portaria MTE nº 765/2025 prorrogou a vigência do capítulo 1.5 da NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que trata da inclusão dos riscos psicossociais, para 25 de maio de 2026. Contudo, a NR 1 é o instrumento balizador para a aplicação de todas as normas regulamentadoras, estabelecendo diretrizes gerais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A atualização do instrumento normativo publicado em agosto de 2024, a NR-1, foi feita e enfatizou a identificação e inclusão do controle dos fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Elencamos no quadro demonstrativo abaixo as principais inovações normativas apresentadas no instrumento:

	Redação anterior	Nova redação
Finalidade do gerenciamento de riscos	Não fazia referência de maneira expressa as espécies de riscos no item de responsabilidades	Faz referência expressa acerca da abrangência que alcança os agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos incluindo riscos psicossociais
Participação dos empregados	Apresentava a exigência de realização de consulta sobre percepção de riscos e comunicação do inventário/plano	Apresenta inovação que contempla a exigência de garantia de participação no processo e oferta de noções básicas sobre gerenciamento de riscos ocupacionais

Legislação & Normas

	Redação anterior	Nova redação
Risco ocupacional evidente (tratamento)	Não estabelecia regra para a hipótese de impossibilidade de ação imediata para atuação no risco óbvio	Na hipótese onde não for possível a adoção de medida imediata, ela deve ser incluída no plano de ação e o risco é registrado no inventário
Descrição detalhada de critérios de avaliação	Apresentava a exigência de realização de consulta sobre percepção de riscos e comunicação do inventário/plano	Apresenta inovação que contempla a exigência de garantia de participação no processo e oferta de noções básicas sobre gerenciamento de riscos ocupacionais
Reavaliação da avaliação de riscos	Antevia triagem de instrumentos e apresentava critérios gerais	Estabelece a exigência de documento com parâmetros de severidade/probabilidade, níveis de risco, critérios de classificação e tomada de decisão
Reavaliação da avaliação de riscos	Em um intervalo de 2 anos ou por eventos (medidas, mudanças, ineficácia, acidentes, doença, mudança legal)	Contempla a atualização por solicitação justificada de empregados ou da CIPA
Monitoramento das medidas	Não contemplava a participação de empregados e CIPA no acompanhamento	Prevê expressamente a inclusão de empregados e CIPA no acompanhamento
Possibilitar acesso ao programa de gerenciamento de riscos	Disponível a trabalhadores/ representantes e Inspeção do Trabalho	Inclui sindicatos representantes das categorias profissionais
Terceirização	Contemplava na contratante/contratada em "Disposições gerais"	Estabelece conjunto específico, detalhando uso do programa de gerenciamento de riscos da contratante ou contratada, inclusive caso de MEI/sócios e coordenação conjunta quando há interação de riscos

Legislação & Normas

Como é possível denotar do quadro demonstrativo, as alterações do instrumento normativo vão muito além da inclusão dos riscos psicossociais, com alterações que ampliam a atuação conjunta em sua aplicação, contemplando a sua qualidade de diretriz base do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabelecendo os requisitos gerais, campos de aplicação, termos e definições comuns a todas as normas de segurança e saúde no trabalho.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

Ocorrência de nexo causal ou concausal para agravamento de doença degenerativa

Questão recorrente nas reclamações trabalhistas que têm por objeto o reconhecimento de doença ocupacional, em que é necessária a avaliação através de perícias médicas, está relacionada ao nexo causal ou concausal, que é premissa da responsabilidade civil do empregador.

No caso dos benefícios previdenciários acidentários, a Lei nº 8.213/91 trata do nexo causal, amoldando-o com o intuito de permitir a efetivação do princípio da reparação integral em benefício das vítimas de doenças ocupacionais.

Existindo dúvida razoável em relação ao nexo causal ou concausal da patologia pela qual o empregado está acometido com o trabalho desenvolvido junto ao empregador, quando essa possibilidade é contestada pela empresa reclamada, incumbe ao perito designado para a diligência pelo Juízo expedir parecer técnico, que nem sempre é conclusivo em razão dos poucos elementos probatórios ou porque a medicina não é uma ciência exata.

Nesse contexto, em consonância com a Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488/98, o perito médico deve considerar, entre outros fatores, o histórico clínico-ocupacional do empregado, a análise do local e a organização das atividades desenvolvidas, a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e

estressantes, o depoimento e a experiência dos demais empregados em condições análogas e a literatura atualizada sobre a temática.

No entanto, há situações em que o conjunto probatório obtido não é conclusivo no que se refere à origem da patologia ou, por critérios médicos, o perito médico, ainda que disponha de subsídios, não emite parecer conclusivo, confirmado o nexo da doença com as condições de trabalho.

Na emissão do laudo pericial, o perito deve observar o nexo técnico epidemiológico decorrente do cruzamento do CNAE do empregador com as doenças que mais acometem seus empregados e analisar de forma criteriosa se a doença é degenerativa e não possui nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. É correto afirmar que o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) constitui presunção relativa em relação ao nexo causal existente entre as patologias que acometem os empregados e as atividades desenvolvidas no desempenho das atividades laborais. Por este motivo, é que o perito deve, se for o caso, afastar essa pressuposição de forma categórica, elencando elementos técnico-científicos que demonstrem sua conclusão.

O contexto de que a doença da qual o empregado está acometido ter caráter degenerativo, não afasta a constatação de que condições inadequadas de trabalho possam ter adiantado o seu surgimento ou ainda para o seu agravamento, exatamente por esse motivo a análise deve ser criteriosamente detalhada.

Por derradeiro, é importante destacar que, ainda que as

Legislação & Normas

moléstias que acometeram o paciente tenham caráter degenerativo, o contexto fático precisa ser analisado em conjunto com as condições nas quais suas atividades laborais foram desenvolvidas e, como é imprescindível, o médico perito judicial deve ser categórico acerca da possibilidade de nexo concausal para o aparecimento ou agravamento da doença ou até mesmo o afastamento da possibilidade.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

RFB publica nova solução de consulta ratificando a não incidência de contribuição previdenciária sobre pagamento de prêmios

A edição do Diário Oficial da União do dia 03 de fevereiro de 2026 contém a Solução de Consulta nº 10, de 30 de janeiro de 2026, instrumento administrativo através do qual a Receita Federal do Brasil manifesta o entendimento de que "A partir de 11 de novembro de 2017, não integra a base de cálculo, para fins de incidência das contribuições previdenciárias, o prêmio decorrente de liberalidade concedida pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades."

A solução de consulta publicada reforma a solução de consulta 151 de 14 de maio de 2019.

A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil salienta que os requisitos necessários para que um pagamento tenha natureza jurídica de prêmios, de acordo com a alínea "z" do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91 e o §2º do art. 457 da CLT são: (I) ser pago individualmente a determinado empregado ou coletivamente a grupo de empregados, nos termos do inc. I do art. 12 da Lei nº 8.212/91, não alcançando os pagamentos efetuados aos segurados contribuintes individuais, por exemplo; (II) ser pago em

Legislação & Normas

forma de bens, serviços ou valor dinheiro; (III) constituir uma liberalidade concedida pelo empregador; e, (IV) ser pago em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades do empregado, o qual deverá ser comprovado qualitativa e quantitativamente.

Em relação ao requisito da liberalidade, a RFB explica que "a mera parametrização de requisitos, em regulamento da empresa, para que o empregado faça jus a prêmio por desempenho superior, não descaracteriza possível ato de liberalidade do empregador", de modo que "se o regulamento apenas enuncia as condições de concessão da liberalidade, livre de influências negociais em outros planos, não há razão para glosar os prêmios pagos em decorrência de suas disposições".

Cumpre destacar que a solução de consulta é instrumento meramente administrativo que tem o propósito de orientar as ações fiscalizatórias do órgão e se reveste de ferramenta norteadora da conduta do empregador, entretanto não dispõe de força de lei.

Abaixo, o link de acesso ao instrumento publicado: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/solucao-de-consulta-n-10-de-30-de-janeiro-de-2026-684840596>

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

Responsabilidade civil objetiva do empregador na ocorrência de acidente de trabalho

A responsabilidade civil do empregador, na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho, está estabelecida na Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXVIII, estabelecendo a obrigação do empregador em garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. O acidente de trabalho é um evento indesejado que pode ocorrer em qualquer atividade laboral.

No momento em que um empregado é vítima de um acidente, enquanto executa suas atividades profissionais, o empregador pode ser responsabilizado pela repercussão das consequências do acidente ao empregado.

De igual maneira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abrange um conjunto de disposições sobre a matéria, dispositivos que procuram assegurar a integridade física e mental do conjunto dos empregados.

Dessarte, quando um acidente de trabalho ocorre, o empregador pode ser responsabilizado civilmente pela repercussão que o sinistro impôs ao empregado, e pode-se citar como exemplos, despesas médicas, afastamento do trabalho, restrições físicas, de movimentos, invalidez temporária ou permanente, mutilação e até mesmo morte.

É importante destacar que a responsabilidade do empregador pode ser tanto objetiva como subjetiva, mas no presente conteúdo vamos abordar apenas a responsabilidade objetiva.

Nessa espécie, é suficiente que fique comprovado que o acidente ocorreu durante o exercício da prestação de trabalho e que o empregador não adotou as medidas necessárias para evitar a ocorrência do acidente.

Nesse contexto, o empregador é responsabilizado, independentemente da existência de culpa, sendo necessária tão somente a comprovação do nexo de causalidade entre o acidente ocorrido e o trabalho realizado pelo empregado.

A responsabilidade objetiva resulta da teoria do risco criado, de acordo com a qual o empregador deve assumir os riscos inerentes à atividade econômica que desenvolve, sendo responsável pelos danos causados ao empregado em decorrência dessa atividade, independentemente da existência de culpa.

Dessa forma, a responsabilidade objetiva é uma maneira de salvaguardar que os empregados estejam protegidos em situações em que não há culpa do empregador, mas que este deve assumir com os riscos da atividade econômica que desenvolve, mantendo de maneira permanente a observância às normas de segurança do trabalho e assegurar a adoção de medidas preventivas, com o firme propósito de reduzir os riscos aos empregados e afastar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

O empregado deve receber treinamentos, equipamentos

Legislação & Normas

de segurança e ser informado sobre os potenciais riscos existentes, e na ocorrência de acidente de trabalho deve receber atendimento médico adequado e, se necessário, receber afastamento do trabalho.

É importante destacar que a responsabilidade civil do empregador não exclui a responsabilidade criminal, caso se constate a existência de negligência, imprudência ou imperícia por parte do empregador, no que se refere as medidas de segurança necessária.

Em suma, a responsabilidade civil objetiva no acidente de trabalho é uma obrigação do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

Teses jurídicas firmadas na jurisprudência do TST e a sua repercussão nas relações do contrato de trabalho

No cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho, não raras vezes, surgem questionamentos em relação à conduta que o empregador deve adotar em relação a determinadas situações.

Nesse contexto, para além da interpretação literal de leis, instrumentos normativos ou de negociação coletiva, tem-se como elemento norteador os temas cujo entendimento já não é mais elemento de divergência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que, a depender do deslinde da relação contratual, esta pode redundar no ajuizamento de uma reclamação trabalhista.

Mas o que são os temas? No judiciário trabalhista, no âmbito de sua Corte superior, que se converte na última instância recursal, os "temas" estão relacionados a questões de direito do trabalho que dispõem de entendimento pacificado no âmbito do tribunal, originando a fixação de teses jurídicas que constituem como precedentes vinculantes. Na prática, isso quer dizer que, em controvérsias onde o objeto e divergência sejam análogos, os juízos e tribunais de instâncias inferiores precisam seguir as decisões estabelecidas, o que acelera os processos e garante a segurança jurídica.

Pode-se citar, como exemplo, da importância do conhecimento em relação aos temas fixados no dia a dia das relações derivadas do contrato de trabalho, pode ser visualizada através de uma amostragem sobre os assuntos, cuja jurisprudência foi uniformizada, o qual citamos: o direito à manutenção do plano de saúde em caso de afastamento por benefícios previdenciários; a irrenunciabilidade do aviso prévio; o ônus da prova para concessão de vale-transporte; a possibilidade de supressão do adicional noturno em caso de alteração do turno de trabalho; e a garantia de emprego à gestante, são matérias com tese jurídica definida através dos precedentes vinculantes.

Sendo assim, como é possível depreender da identidade dos assuntos, é de suma importância a análise da conduta para aplicação no caso em concreto, utilizando como norteador as decisões uniformizadas no âmbito do judiciário trabalhista, circunstância que, se não afasta de maneira definitiva, pois os magistrados podem decidir de forma adversa, mas com grande possibilidade de reversão em instância superior, ao menos minimiza substancialmente a possibilidade de constituição de passivo trabalhista.

Apresenta-se um compilado daqueles temas que, de alguma forma, geram questionamento no cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho:

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
1	<p>1^a) Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido;</p> <p>2^a) A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas;</p> <p>3^a) A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral <i>in re ipsa</i>, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.</p>
9	<p>I - A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de '<i>bis in idem</i>' por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS;</p> <p>II - O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023.</p>
14	A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.
17	O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
52	Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.
55	A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.
57	As comissões devidas ao empregado vendedor, em razão de vendas a prazo, devem incidir sobre o valor total da operação, incluídos os juros e demais encargos financeiros, salvo se houver pactuação em sentido contrário.
58	A realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico e exposição dos trabalhadores a situação humilhante ou vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar indenização por dano moral.
60	A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral <i>in re ipsa</i> , sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.
62	A reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, "a") que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, <i>in re ipsa</i> , por dano moral.
65	A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado.
68	Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador.
70	A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidate.
71	É devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo.

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
80	O trabalho realizado no interior de câmaras frigoríficas ou ambiente artificialmente frio em condições similares, sem a concessão da pausa para recuperação térmica prevista no art. 253 da CLT, gera direito ao adicional de insalubridade, ainda que fornecidos os equipamentos de proteção individual.
82	Os empregados motoristas e outros que utilizem ou exerçam atividades em veículo automotor não têm direito ao adicional de periculosidade quando apenas acompanham o abastecimento realizado por terceiro, sem contato direto com o combustível.
85	O descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, "d", da CLT.
87	O adicional de periculosidade é devido a trabalhador que abastece empilhadeiras mediante a troca de cilindros de gás liquefeito de petróleo (GLP), ainda que a operação ocorra por tempo extremamente reduzido.
88	A conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e inviabilizar o recebimento da sua remuneração após a alta previdenciária, mostra-se ilícita e configura dano moral <i>in re ipsa</i> , sendo devida a indenização respectiva.
119	A dúvida razoável e objetiva sobre a data de início da gravidez e sua contemporaneidade ao contrato de trabalho não afasta a garantia de emprego à gestante.
121	O auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor da sua coparticipação.
132	A pretensão de retificação e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP é imprescritível.
134	A recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego pelo empregador, não configura renúncia à garantia prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), subsistindo o direito à indenização substitutiva em relação ao período de estabilidade gestacional.
136	A ausência de assinatura do empregado não afasta, por si só, a validade dos controles de horário.

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
141	O parcelamento de débitos de FGTS firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não impede que o empregado exerça, a qualquer tempo, o direito de requerer na Justiça do Trabalho a condenação ao recolhimento imediato dos valores não depositados.
142	A multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT incide sobre todas as parcelas de natureza salarial, não se limitando ao salário-base.
142	A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a comprovação de lesão concreta aos direitos de personalidade do trabalhador.
163	A garantia de emprego da gestante, prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/CF, é cabível no contrato de experiência, modalidade de contrato por prazo determinado.
163	A conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e inviabilizar o recebimento da sua remuneração após a alta previdenciária, mostra-se ilícita e configura dano moral in re ipsa, sendo devida a indenização respectiva.
180	O contato com ácalis cáusticos diluídos, a exemplo de soluções presentes em produtos de limpeza de uso doméstico, não enseja o pagamento de adicional de insalubridade, por não se enquadrar na previsão do Anexo 13 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da substância em seu estado bruto e concentrado.
190	O contato ou a manipulação do cimento, no exercício da função desempenhada pelo empregado na construção civil, não está inserida entre as atividades e operações classificadas como insalubres pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Anexo 13 da NR 15, não ensejando, portanto, o pagamento do adicional de insalubridade, mesmo se houver conclusão pericial em sentido contrário.
192	A retenção injustificada da CTPS por tempo superior ao fixado na lei configura ato ilícito ensejador de dano moral por presunção.

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
220	AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em razão de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez, nas mesmas condições em que usufruída a vantagem no período anterior à suspensão contratual. (Reafirmação da Súmula nº 440 do TST)
226	CESSAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. ABANDONO DE EMPREGO. PRESUNÇÃO. CRITÉRIOS. PRAZO PARA RETORNO. APRESENTAÇÃO DE JUSTIFICATIVA. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. (Reafirmação da Súmula nº 32 do TST).
227	AVISO-PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o trabalhador obtido novo emprego. (Reafirmação da Súmula nº 276 do TST).
228	AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NOS TRINTA DIAS QUE ANTECEDEM A DATA DA CORREÇÃO SALARIAL. O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979, e no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29.10.1984. (Reafirmação da Súmula nº 182 do TST).
232	VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício. (Reafirmação da Súmula nº 460 do TST).
236	FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. (Reafirmação da Súmula nº 261 do TST).

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
238	É inaplicável a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT no caso de extinção do contrato de trabalho em decorrência do falecimento do empregado.
243	ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. (Reafirmação da Súmula nº 265 do TST).
254	DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (Reafirmação da Súmula nº 443 do TST).
258	NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (Reafirmação da Súmula nº 374 do TST).
262	AVISO-PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE. É inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos. (Reafirmação da Súmula nº 348 do TST).
265	REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. (Reafirmação da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST).
272	É do empregador o ônus da prova relativo à opção do empregado em converter um terço do período de férias em abono pecuniário, previsto no art. 143 da CLT.
280	HORAS EXTRAORDINÁRIAS. BASE DE CÁLCULO. A remuneração das horas extraordinárias é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (Reafirmação da Súmula nº 264 do TST).

Legislação & Normas

Tema	Tese jurídica firmada
281	MEMBRO DA CIPA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (Reafirmação da Súmula nº 339, II, do TST).
284	ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DA CIPA. GARANTIA DE EMPREGO. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição da República de 1988. (Reafirmação da Súmula nº 339, I, do TST).
288	ADICIONAL NOTURNO. BASE DE CÁLCULO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extraordinárias prestadas no período noturno. (Reafirmação da OJ nº 97 da SBDI-1 do TST).

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

MTE disponibiliza guia de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibiliza em seu sítio eletrônico o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, com o objetivo de informar empresas, trabalhadores e profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) sobre a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho ao GRO na NR 01.

O guia está organizado da seguinte forma: (I) o que mudou na NR-01 sobre esse tema; (II) como fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho; (III) preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos; (IV) implementação da identificação de perigos e avaliação de riscos; (V) implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção; (VI) documentação; (VII) exemplo prático; e (VIII) perguntas frequentes.

A disponibilização se constitui em elemento fundamental para a identificação das alterações da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, posteriormente regulamentada com maior detalhamento técnico e prazos específicos pela recente Portaria MTE 765/2025, publicada em 16 de maio de 2025, que alterou o capítulo 1.5, que trata do gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Legislação & Normas

Abaixo, o link de acesso ao guia disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e emprego:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>

**CÉSAR ROMEU NAZARIO
ADVOGADO**

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

Solução de Consulta COSIT nº 3, de 12 de janeiro: limitação da dedutibilidade do PAT na base do IRPJ, imposta pelo Decreto nº 10.854/2021, não deve ser aplicada por ter sido prevista em ato regulamentar

A Solução de Consulta COSIT N° 3, de 12/01/2026, em virtude do disposto no Parecer SEI nº 1506/2024/MF, reconheceu que não se aplica a limitação da dedutibilidade do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica – IRPJ em relação ao benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) introduzida através do Decreto nº 10.854, de 2021, que restringia a dedução a valores pagos a título de alimentação para os trabalhadores que recebiam até cinco salários-mínimos, limitada, a dedução, ao valor de, no máximo, um salário-mínimo. Deste modo, a dedução do incentivo abrange a parcela do benefício, sem limitação de valor por empregado, devendo, entretanto, serem observadas as demais exigências e limitações estabelecidas pela lei e pelo regulamento do PAT.

Referido entendimento se coaduna com princípio da legalidade tributária, na medida que o Poder Executivo,

Legislação & Normas

através de normativo regulamentar, pretendia alterar a dedutibilidade do IRPJ sobre as parcelas pagas pelas empresas a título de Programa de Alimentação do Trabalhador, o que somente poderia ser feito mediante lei.

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

Lei Complementar nº 225, de 08 de janeiro, institui Código de Defesa do Contribuinte

A Lei Complementar nº 225, de 08 de janeiro de 2026, instituiu o Código de Defesa do Contribuinte, trazendo regras gerais a serem atendidas pela Administração Pública, especialmente em relação aos direitos fundamentais da relação tributária, bem como relacionando os direitos e deveres dos contribuintes.

Além disso, a LC 225/2026 trouxe a definição de “Contribuintes Bons Pagadores e Cooperativos” na aplicação da legislação tributária. Em relação ao devedor contumaz, definiu parâmetros de enquadramento, além de impedimentos que deverão ser aplicados a eles por todos os entes públicos.

Foi criado o Programa de Conformidade Cooperativa Fiscal (Confia), que visa incentivar o cumprimento das obrigações tributárias e aduaneiras por meio de construção de um relacionamento cooperativo entre a Receita Federal do Brasil e os contribuintes participantes.

Também foi definido o Programa de Estímulo à Conformidade Tributária (Sintonia), que visa estimular o cumprimento de obrigações tributárias e aduaneiras por meio da concessão de benefícios aos contribuintes classificados com base em critérios objetivos.

Legislação & Normas

Por fim, foi instituído o Programa Brasileiro de Operador Econômico Autorizado (Programa OEA), com o objetivo de fortalecer a segurança da cadeia de suprimentos internacional e estimular o cumprimento voluntário da legislação aduaneira.

Os contribuintes que se habilitarem nos programas acima indicados, receberão selos de conformidade, que trarão benefícios tributários e de contratação com os entes públicos.

Por fim, a LC em comento alterou o artigo 83 da Lei nº 9.430/96, para definir que o devedor contumaz, quando enquadrado, responda pelos crimes tributários praticados, mesmo quando tenha ocorrido o parcelamento do débito ou o pagamento integral. Isso também será aplicável no tocante aos parcelamentos perante a Procuradoria da Fazenda Nacional (artigo 9º da Lei nº 10.684/2003), bem como em relação aos Parcelamentos Especiais (artigo 69 da Lei nº 11.941/2009).

Foi estabelecido que a União, Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão adaptar suas legislações ao previsto na LC em comento, no prazo máximo de 01 ano da entrada em vigor.

O normativo foi publicado no Diário Oficial da União de 09 de janeiro de 2026, sendo que entrará em vigor na data da sua publicação, exceto em relação aos programas Confia e Sintonia e dos selos de conformidade, que somente serão implementados em 90 dias da data da publicação.

Legislação & Normas

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

Instruções normativas RFB n.ºs 2.305 e 2.306 dispõem sobre redução linear de incentivos e benefícios de natureza tributária, financeira ou creditícia concedidos no âmbito da união

A Instrução Normativa RFB nº 2.305, de 31 de dezembro de 2025, alterada pela Instrução Normativa RFB nº 2.306, de 22 de janeiro de 2026, trouxe a regulamentação sobre a redução linear dos incentivos e benefícios de natureza tributária, financeira ou creditícia concedidos no âmbito da União, explanando os pontos principais da Lei Complementar nº 224/2025, conforme tópicos abaixo indicados:

Da isenção e alíquota zero

No caso de isenção e alíquota 0 (zero), a redução do benefício será implementada mediante aplicação de alíquota correspondente a 10% (dez por cento) da alíquota do sistema padrão de tributação sobre a base de cálculo do tributo.

Da alíquota reduzida

No caso de benefício fiscal com alíquota reduzida, a redução do benefício será implementada mediante aplicação de alíquota correspondente à soma de 90% (noventa por cento) da alíquota reduzida e 10% (dez por cento) da alíquota do sistema padrão de tributação.

Da redução de base de cálculo

No caso de benefício fiscal de redução de base de cálculo do tributo, a redução do benefício será implementada mediante aplicação de 90% (noventa por cento) da redução da base de cálculo prevista na legislação específica do benefício.

Da concessão de crédito financeiro

No caso concessão de crédito financeiro ou tributário, incluído crédito presumido ou fictício, a redução do benefício será implementada mediante redução do crédito e consequentemente aproveitamento limitado a 90% (noventa por cento) do valor original do crédito, cancelando-se o valor não aproveitado, não se aplicando aos créditos já escriturados ou cujo direito à escrituração tenha sido adquirido até 31 de dezembro de 2025.

Da redução de tributo devido

No caso de benefício concedido com redução de tributo devido, a redução do benefício será implementada mediante aplicação de 90% (noventa por cento) da redução do tributo prevista na legislação específica do benefício.

Nota: Um dos exemplos indicados pela Receita Federal é o

do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). No caso, a dedução é efetuada no percentual de 4% do Imposto devido ou da despesa relativa ao incentivo, o que for menor. Com a nova legislação, terá que calcular o incentivo aplicando uma redução da alíquota a 90% (no caso, ficaria reduzida para 3,6% ou 90% do custo da despesa relativa ao benefício, o que for menor).

Dos regimes especiais ou favorecidos

No caso de benefícios de regimes especiais ou favorecidos opcionais em que os tributos são cobrados como porcentagem da receita bruta, a redução do benefício será implementada mediante elevação em 10% (dez por cento) da porcentagem aplicada sobre a receita bruta.

Dos regimes com base de cálculo presumida

No caso de regimes de tributação em que a base de cálculo seja presumida, a redução do benefício será implementada mediante acréscimo de 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção.

Do lucro presumido

No caso de pessoa jurídica tributada com base no lucro presumido, deverá ser observado o acréscimo de 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção previstos na legislação do IRPJ e da CSLL.

O acréscimo somente se aplica aos percentuais de presunção incidentes sobre a parcela da receita bruta total que exceder o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) no respectivo ano-calendário, aplicando-se:

- I) o limite proporcionalmente a cada período de apuração no ano, permitido o ajuste nos períodos seguintes referentes ao mesmo ano-calendário; e
- II) - o acréscimo proporcionalmente às receitas de cada uma das atividades.

O limite de R\$ 1.250.000,00 deve ser verificado a cada trimestre do mesmo ano-calendário, considerando a receita bruta acumulada no ano, observado que, no trimestre em que o limite for superado, a base de cálculo do IRPJ e da CSLL deve ser calculada aplicando-se o acréscimo de 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção do IRPJ e da CSLL na parcela de receita bruta superior ao limite.

Nos trimestres subsequentes do mesmo ano-calendário em que o limite anual tiver sido superado, a base de cálculo do IRPJ e da CSLL será apurada com a aplicação do acréscimo de 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção do IRPJ e da CSLL sobre a totalidade da receita bruta de cada trimestre.

No caso de pessoa jurídica com atividades diversificadas e sujeita a mais de um percentual de presunção e que ultrapasse o limite dentro do trimestre, a base de cálculo do IRPJ e da CSLL deve ser calculada considerando o acréscimo de 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção do IRPJ e da CSLL na parcela de receita bruta superior ao limite de forma proporcional à receita bruta decorrente de cada atividade no período de apuração.

No trimestre em que a receita bruta for superior ao limite proporcional, deverá ser aplicado o respectivo percentual

de presunção do IRPJ e da CSLL acrescido em 10% (dez por cento) sobre a parcela da receita bruta que exceder o referido limite.

Na hipótese acima, nos trimestres subsequentes do mesmo ano-calendário em que o limite anual tiver sido superado, a base de cálculo do IRPJ e da CSLL será apurada mediante aplicação do acréscimo de 10% (dez por cento), de forma proporcional à receita bruta decorrente de cada atividade no período de apuração, sobre os percentuais de presunção do IRPJ e da CSLL.

No trimestre em que a receita bruta for inferior ao limite proporcional, a diferença poderá ser considerada para fins de apuração do limite aplicável aos trimestres subsequentes do mesmo ano-calendário.

No último trimestre do ano-calendário, a pessoa jurídica deverá verificar o limite anual considerando a receita bruta acumulada do ano-calendário, observadas as seguintes regras:

I - na hipótese de a receita bruta acumulada ser inferior ao limite anual:

a) não incidirá o acréscimo em 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção no último trimestre do ano-calendário; e

b) a pessoa jurídica poderá:

1. recalcular o IRPJ e a CSLL devidos sem o acréscimo em 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção naqueles trimestres em que tal acréscimo tiver sido aplicado;

2. apurar a diferença entre o IRPJ e a CSLL recalculados nos termos do número 1 e os valores apurados anteriormente, com a aplicação do acréscimo em 10% (dez por cento); e

3. deduzir a diferença apurada nos termos do número 2 do IRPJ e CSLL devidos no último trimestre do ano-calendário;

II - na hipótese de a receita bruta acumulada do ano-calendário ser superior ao limite anual e a parcela excedente correspondente for inferior ao somatório das parcelas excedentes dos trimestres anteriores ao último trimestre do mesmo ano-calendário:

a) não incidirá o acréscimo em 10% (dez por cento) nos percentuais de presunção no último trimestre do ano-calendário; e

b) a pessoa jurídica poderá recalcular o IRPJ e o CSLL devidos com o acréscimo em 10% (dez por cento) naqueles trimestres em que tal acréscimo tiver sido aplicado, hipótese em que deverá:

1. apurar a razão entre a parcela excedente de cada trimestre em que o limite proporcional foi excedido e o somatório das parcelas excedentes dos trimestres anteriores ao último trimestre do mesmo ano-calendário em que o limite proporcional foi excedido;

2. calcular o produto entre a razão de que trata o número 1 e a parcela da receita bruta acumulada do ano-calendário; e

3. efetuar o recálculo considerando como parcela excedente ao limite proporcional do trimestre o valor

obtido conforme o número 2 e apurar a diferença em relação aos valores devidos efetivamente apurados, a qual poderá ser deduzida do IRPJ e CSLL devido no último trimestre do ano-calendário; e

III - na hipótese de a receita bruta acumulada do ano-calendário ser superior ao limite anual e a parcela excedente correspondente for superior ao somatório das parcelas excedentes dos trimestres anteriores ao último trimestre do mesmo ano-calendário, a parcela excedente do último trimestre será limitada à diferença entre a parcela da receita bruta acumulada do ano-calendário que exceder o limite anual e o somatório das parcelas excedentes dos trimestres anteriores ao último trimestre do mesmo ano-calendário.

Caso o IRPJ e a CSLL devidos, recalculados, sejam superiores, respectivamente, ao IRPJ e à CSLL devidos apurados no último trimestre do ano-calendário, a parcela excedente poderá ser objeto de pedido de restituição ou de compensação, mediante solicitação do contribuinte, na forma da legislação aplicável.

No caso de início ou encerramento de atividades no curso do ano-calendário, o limite anual previsto deverá ser calculado proporcionalmente, considerando o número de trimestres efetivamente em atividade.

Exceções à redução linear

No anexo único à IN RFB nº 2.305/2025, consta a relação de benefícios fiscais que não foram atingidos pela redução linear, sendo que o mesmo pode ser acessado através do link:

Legislação & Normas

<https://normasinternet2.receita.fazenda.gov.br/#/consulta/externa/148694>

Efeitos da legislação

A redução dos incentivos e benefícios tributários será implementada:

I – a partir de 1º de janeiro de 2026, para os benefícios do IRPJ e ao II;

II – a partir de 1º de abril de 2026, para as Contribuições Sociais.

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

IR sobre valores pagos a título de distribuição de lucros, a partir de janeiro de 2026, quando superiores a R\$ 50 mil, devem ser informados na EFD-REINF

A Lei nº 15.270, de 26 de novembro de 2025, trouxe mudanças significativas na tributação da renda, incluindo a retenção do Imposto de Renda na Fonte (IRRF) sobre lucros e dividendos distribuídos por pessoas jurídicas a pessoas físicas.

A nova regra, com vigência a partir de janeiro de 2026, alcança rendimentos pagos tanto a residentes quanto a não residentes no Brasil. Abaixo, seguem orientações sobre a informação dos valores na REINF, bem como o código DARF a ser utilizado e prazo para pagamento:

Informação na EFD-REINF

A responsabilidade pela escrituração, declaração e recolhimento do IRRF é da pessoa jurídica pagadora, que deverá informar mensalmente na EFD-Reinf - Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações, os pagamentos realizados. Para tanto, deverão ser observadas as orientações abaixo, dentre outras constantes do manual de orientações ao usuário da EFD-Reinf:

- Evento R-4010 – Pagamento a Beneficiário Pessoa Física:
- Valor do rendimento bruto (VlrRendBruto): total pago, creditado ou entregue à pessoa física, incluindo valores isentos ou não tributáveis.
- Valor do rendimento tributável (VlrRendTrib): montante distribuído superior a R\$ 50.000,00 para a mesma pessoa física em um único mês. O rendimento tributável é o valor total distribuído.
- Valor do IRRF (VlrIR): calculado pela aplicação da alíquota de 10% sobre o rendimento tributável.

Códigos de recolhimento

Os valores apurados serão automaticamente vinculados aos códigos de receita e enviados à DCTFWeb para confissão, junto com os demais tributos da pessoa jurídica:

Código Tributo

1841-01 IRRF de residentes no país

1841-02 IRRF de não residentes no país

Prazo para pagamento

O recolhimento deverá ser feito pela pessoa jurídica em DARF numerado emitido no sistema Sicalc ou na própria DCTFWeb.

- IRRF de Residentes: vencimento no último dia útil do 2º decêndio do mês subsequente ao fato gerador (pagamento, crédito ou entrega).
- IRRF de não residentes: vencimento no próprio dia da ocorrência do fato gerador (vencimento diário).

Este darf deve ser emitido pelo Sicalc com a data do fato gerador coincidente com a informada na EFD-Reinf e na DCTFWeb.

Legislação & Normas

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

Edital Conjunto de Transação por Adesão nº 2 abre prazo para débitos de ICMS inscritos em dívida ativa até 30 de junho de 2025

Na forma do Edital Conjunto de Transação assinado pelo Procurador Geral do Estado e o Subsecretário da Receita Estadual, no período de 16 de março de 2026 a 15 de abril de 2026, está aberto prazo para que os contribuintes apresentem proposta de transação tributária em relação aos débitos do ICMS, desde que atendam aos seguintes requisitos:

- a) sejam decorrentes de Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias (ICM) e de Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS);
- b) estejam inscritos em dívida ativa até 30 de junho de 2025;
- c) não estejam integralmente garantidos por depósito, seguro garantia ou fiança bancária, quando em execução fiscal ou ação antiexacial com decisão transitada em julgado a favor do Estado;
- d) sejam classificados como irrecuperáveis ou de difícil recuperação;
- e) o devedor não esteja submetido ao Regime Especial de

Legislação & Normas

Fiscalização - REF, nos termos da Lei nº 13.711, de 6 de abril de 2011.

Para fins do presente edital, presumem-se como irrecuperáveis ou de difícil recuperação os créditos tributários devidos por sujeito passivo:

- a) em processo de recuperação judicial, liquidação judicial, liquidação extrajudicial, falência;
- b) atingido direta ou indiretamente pela catástrofe climática dos meses de abril e maio de 2024;
- c) que não possua inscrições ativas no Cadastro Geral de Contribuintes de Tributos Estaduais - CGC/TE a partir de 31 de dezembro de 2024.

Sugerimos a consulta da íntegra do edital em: <https://www.diariooficial.rs.gov.br/materia?id=1362362>

O normativo ora comentado foi publicado no Diário Oficial do Estado de 23 de dezembro de 2025.

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

Edital de Transação Tributária da PGFN nº 11/2025 prorroga prazo final de adesão para 29 de maio de 2026

A Procuradoria da Fazenda Nacional anunciou, no dia 06 de fevereiro de 2026, a prorrogação do prazo para a adesão ao Edital PGFN/DAU nº 11/2025, que tinha prazo final de adesão no dia 29 de janeiro de 2026. A partir desse pronunciamento, a adesão poderá ser feita até a data de 29 de maio de 2026. Assim, os contribuintes com dívidas inscritas na dívida ativa da União até 01 de novembro de 2025 também poderão aderir ao edital desde que o valor total consolidado da dívida seja de até R\$ 45 milhões.

Os demais requisitos e condições para a adesão à transação tributária acima podem ser acessados em
<https://www.gov.br/pgfn/pt-br/servicos/orientacoes-contribuintes/acordo-de-transacao/edital-pgdaau-11-2025/transacao-conforme-a-capacidade-de-pagamento-edital-pgdaau-11-2025>

O normativo ora comentado foi disponibilizado no site da PGFN no dia 06 de fevereiro de 2026, conforme informação em <https://www.gov.br/pgfn/pt-br/assuntos/noticias/2026/pgfn-prorroga-edital-e-contribuintes-ganham-mais-tempo-para-regularizar-dívidas-com-descontos-especiais>

Legislação & Normas

A versão original do Edital PGFN/DAU nº 11/2025 foi noticiada em comentário no dia 10 de junho de 2025.

**MARINA FURLAN
ADVOGADA**

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

Obrigações Fiscais FEDERAIS

DIA 04

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no terceiro decêndio do mês de fevereiro 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 fevereiro 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 10

COMPROVANTE DE RENDIMENTOS – JUROS SOBRE CAPITAL PRÓPRIO – Prazo final para informar o beneficiário PJ do crédito ou pagamento realizado no mês de fevereiro de 2026.

DIA 13

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no primeiro decêndio do mês de março 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 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.

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

DIA 16

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 fevereiro de 2026

DIA 20

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

IR-FONTE ALTAS RENDAS – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no mês de fevereiro 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 fevereiro 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 janeiro 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 fevereiro 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 Nacional, conforme receita bruta auferida no mês de fevereiro 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 fevereiro de 2026.

DIA 25

IR-FONTE – Prazo final para o recolhimento do IRRF referente aos fatos geradores ocorridos no segundo decêndio do mês de março 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 segundo 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

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

IPI (CAPÍTULO 22 TIPI) – Prazo final para recolhimento do IPI apurado no mês de fevereiro 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 fevereiro 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 fevereiro de 2026.

COFINS – Prazo final para recolhimento da Cofins incidente sobre fatos geradores ocorridos no mês de fevereiro 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 fevereiro 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 31

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 fevereiro de 2026.

- Cód. do DARF 3317 (Lucro Real).
- Cód. do DARF 0231 (Lucro Presumido ou Arbitrado).

Legislação & Normas

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

- Cód. do DARF n.º 0507.

IRPF – COMPLEMENTAR MENSAL (RECOLHIMENTO OPCIONAL) – Recolhimento Complementar referente aos recebimentos do mês de fevereiro 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 fevereiro 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 3^a parcela do IRPJ e CSLL referente ao 4º 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 Refis, Paes, Paex, Refis da Crise e Refis da Copa.

DECLARAÇÃO DE OPERAÇÕES LIQUIDADAS COM MOEDA EM ESPÉCIE (DME) – Prazo para entrega da declaração dos valores recebidos em espécie no mês de fevereiro 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 fevereiro de 2026, conforme disposto na IN nº 1.888/2019.

DECLARAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE TITULARIDADE DE AÇÕES (DTTA) - Apresentação obrigatória para as entidades encarregadas do registro de transferência de ações, referente ao segundo semestre de 2025.

DECLARAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOCIOECONÔMICAS E FISCAIS (DEFIS) – Apresentação da movimentação econômica e fiscal do ano de 2025 das empresas enquadradas no Simples Nacional no referido período.

IRPJ e CSLL POR ESTIMATIVA (SALDO 2025) – Pagamento do saldo do IRPJ e da CSLL devidos no ano-calendário 2025, pelas pessoas jurídicas submetidas à apuração anual do lucro real (optantes pelo pagamento mensal do IRPJ e da CSLL por estimativa).

Obrigações Fiscais ESTADUAIS

Dia 09

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

Dia 11

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 fevereiro de 2026.

Dia 12

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

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

ICMS/CAE 8.03 – Prazo final para recolhimento do ICMS gerado sobre operações realizadas na 2^a quinzena do mês de fevereiro 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 fevereiro 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 janeiro 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 16

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 fevereiro de 2026.

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

Dia 20

ICMS COMPLEMENTAR DA SUBSTITUIÇÃO TRIBUTAÇÃO

– Prazo para recolhimento do ICMS complementar da substituição tributária apurado com base nas movimentações fiscais do mês de fevereiro de 2026.

Dia 23

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

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 a comercialização, adquiridas de outros Estados no mês de janeiro de 2026.

SIMPLES NACIONAL - ICMS – SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA –

Prazo final para recolhimento do ICMS-ST incidente sobre as operações realizadas no mês de janeiro de 2026.

Dia 25

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 março de 2026, promovida por supermercados e minimercados classificados no CAE 8.03.

Dia 30

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

Obrigações SOCIAIS

Dia 06

SALÁRIOS 02/2026 – 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 02/2026 – 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 – 13º SALÁRIO)

PESSOAS OBRIGADAS: empregadores domésticos.

FATO GERADOR: remuneração do 13º salário correspondente à soma da 1^a e 2^a parcelas.

O Documento de Arrecadação do eSocial (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;

Os valores do FGTS (2^a parcela) e do Imposto de Renda retido na fonte (1^a e 2^a parcelas) serão recolhidos no DAE de dezembro do mesmo ano, juntamente com a remuneração do mês de dezembro. Nas localidades onde não houver expediente bancário, o cumprimento desta obrigação deve ser antecipado

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.

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

PESSOAS OBRIGADAS: empregadores domésticos.

FATO GERADOR: remuneração do mês anterior e 1^a 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 10

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 Darf – Documento de Arrecadação de Receitas Federais Numerado emitido através da DCTFWeb – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos.

Dia 16

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 CPRB – Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta;
- 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. Neste prazo, devem ser prestadas as informações relativas à transferência de entrada e a 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 ASO – Atestados de Saúde Ocupacional e exames complementares. Já no evento S-2240, são prestadas as informações da exposição do trabalhador aos agentes nocivos, inclusive a existência de EPC – Equipamento de Proteção Coletiva instalados, bem como os EPI – Equipamento de Proteção Individual 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/calcular-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 31

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.

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - Empresas com cem ou mais empregados devem divulgar em suas em suas plataformas digitais o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

PENALIDADE: as empresas que não prestarem informações ou não divulgarem os resultados estarão sujeitas a multas.

ANOTE

É tributável pela contribuição previdenciária patronal os prêmios pagos aos empregados, em decorrência do atingimento de metas?

A Solução de Consulta COSIT nº 10, de 30 de janeiro de 2026, definiu que, a partir de 11 de novembro de 2017, não integra a base de cálculo, para fins de incidência das contribuições previdenciárias, o prêmio decorrente de liberalidade concedida pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

No período compreendido entre 14 de novembro de 2017 e 22 de abril de 2018, o prêmio por desempenho superior, para ser excluído da base de cálculo das contribuições previdenciárias, não pode

exceder ao limite máximo de dois pagamentos ao ano.

Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias: (1) são aqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos segurados contribuintes individuais; (2) não se restringem a valores em dinheiro, podendo ser pagos em forma de bens ou de serviços; (3) não poderão decorrer de obrigação legal ou de qualquer tipo de ajuste que descaracterize a liberalidade do empregador; e (4) devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deverá comprovar, objetivamente, qual o desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.

REFORMA A SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 151, DE 14 DE MAIO DE 2019.

Dispositivos Legais: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 62, § 11; Lei nº 13.467, de 2017, arts. 1º e 4º; Medida Provisória nº 808, de 2017, art. 1º; Lei nº 8.212, de 1991, arts. 22 e 28; Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, art. 457, §§ 2º e 4º; e Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, arts. 52 e 58 (Instrução Normativa RFB nº 2.110, de 17 de outubro de 2022, arts. 29 e 34).

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/orientacaoatributaria/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: 19/02/2026
- É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DOS ARTIGOS DESDE QUE CITADA A FONTE