Informativo Contábil

SPAZIO VALORE CONTABILIDADE

Contate-nos

11 5199-7930

contato@spaziovalore.com.br

@spaziovalorecontabilidade

spaziovalore.com.br

Rua Visconde de Inhaúma, 490 - Sala 1305 - Centro, Ribeirão Preto/SP, 14010-100

AGOSTO 2026



Quando o trabalhador pode PERDER O DIREITO ÀS FÉRIAS?

As férias remuneradas estão entre os direitos mais importantes garantidos aos trabalhadores brasileiros. Além de proporcionar descanso físico e mental, esse período também contribui para a qualidade de vida e para a recuperação da capacidade produtiva do empregado.

No entanto, a legislação trabalhista prevê algumas situações específicas em que o empregado pode perder total ou parcialmente esse direito.

Confira os principais casos previstos na CLT e entenda como funciona a contagem do período de férias.

CONHEÇA AS SITUAÇÕES QUE COLOCAM SUAS FÉRIAS EM RISCO

O QUE É PERÍODO AQUISITIVO?

O chamado período aquisitivo corresponde aos 12 meses de trabalho necessários para que o empregado adquira o direito às férias. Após esse prazo, a empresa passa a ter outro período de até 12 meses para conceder o descanso ao trabalhador.

A quantidade de dias de férias pode variar conforme o número de faltas injustificadas ocorridas durante esse período.

QUANTIDADE DE FÉRIAS CONFORME AS FALTAS:

- Até 5 faltas injustificadas: 30 dias de férias;
- De 6 a 14 faltas: 24 dias;
- De 15 a 23 faltas: 18 dias;
- De 24 a 32 faltas: 12 dias;
- Mais de 32 faltas: perda do direito às férias daquele período.

SITUAÇÕES QUE PODEM CAUSAR A PERDA DAS FÉRIAS:

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece hipóteses em que o empregado deixa de ter direito ao período aquisitivo em andamento. Veja as principais:

1. EXCESSO DE FALTAS INJUSTIFICADAS

Quando o trabalhador ultrapassa 32 faltas sem justificativa durante o período aquisitivo, perde totalmente o direito às férias correspondentes.

É importante destacar que somente os dias efetivamente faltados entram nessa contagem. A perda do descanso semanal remunerado não é considerada para esse cálculo.

2. LICENÇA REMUNERADA SUPERIOR A 30 DIAS

Se a empresa concede licença remunerada por mais de 30 dias consecutivos, o empregado perde o período aquisitivo que estava em curso.

Nesse caso, um novo período de contagem começa apenas após o retorno às atividades.

3. PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA

Quando ocorre interrupção parcial ou total das atividades da empresa por mais de 30 dias, mantendo o pagamento dos salários, também pode haver perda do período aquisitivo de férias.

Após a retomada das atividades, inicia-se uma nova contagem.

4. AFASTAMENTO PELO INSS

O empregado que permanece afastado por auxílio-doença ou auxílio-acidentário por mais de seis meses dentro do mesmo período aquisitivo também perde o direito às férias daquele ciclo.

Por outro lado, se o trabalhador já havia completado o período aquisitivo antes do afastamento, o direito permanece garantido.

E SE A EMPRESA NÃO CONCEDER AS FÉRIAS NO PRAZO?

A legislação determina que as férias devem ser concedidas dentro do período concessivo. Caso isso não aconteça, a empresa poderá ser obrigada a pagar as férias em dobro.

Esse pagamento possui caráter de penalidade pelo descumprimento do prazo legal.

O QUE ACONTECE APÓS A PERDA DAS FÉRIAS?

Quando ocorre a perda do período aquisitivo, um novo ciclo de 12 meses passa a ser contado a partir do retorno do empregado ao trabalho.

Nessas situações, não existe obrigação de pagamento das férias perdidas continua pág. 02

P. 02 ALTERAÇÕES NO FUNRURAL EM 2026: O QUE MUDOU PARA O PRODUTOR RURAL?

P. 02 REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA: IMPORTÂNCIA, LIMITES E APLICAÇÃO PRÁTICA!

P. 03 RECEBIMENTO DE ALUGUEL EM 2026: ENTENDENDO ATRAVÉS DE EXEMPLOS PRÁTICOS!

P. 04 EXPORTAÇÃO PARA EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL: OPORTUNIDADES E CUIDADOS ESSENCIAIS

nem do adicional constitucional de um terço.

SITUAÇÕES ESPECIAIS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO:

1. EMPREGADO PRESO OU RECLUSO

Durante o período de reclusão, o contrato de trabalho permanece suspenso. Assim, não há geração de férias, 13º salário ou recolhimento de FGTS, salvo em relação ao período já trabalhado anteriormente.

2. SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

O afastamento para prestação de serviço militar não gera perda do direito às férias. Nesse caso, o contrato sofre apenas interrupção parcial, preservando os direitos do trabalhador.

3. REGISTRO DAS INFORMAÇÕES

A empresa não pode realizar anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho do empregado em razão da perda das férias.

Entretanto, essas informações podem ser registradas internamente na ficha ou sistema de controle de empregados, para fins administrativos e de acompanhamento do período aquisitivo.

CONCLUSÃO:

Embora as férias sejam um direito assegurado ao trabalhador, a legislação trabalhista estabelece regras que precisam ser observadas tanto pelo empregado quanto pela empresa.

Faltas injustificadas em excesso, afastamentos prolongados e determinadas interrupções do contrato podem impactar diretamente o período aquisitivo e até resultar na perda desse direito.

Por isso, é fundamental que empregadores mantenham um controle adequado das informações trabalhistas e que os empregados conheçam as situações previstas na CLT. Dessa forma, é possível evitar dúvidas, prevenir irregularidades e garantir maior segurança nas relações de trabalho.

ALTERAÇÕES NO FUNRURAL EM 2026: O QUE MUDOU PARA O PRODUTOR RURAL?



As regras do Funrural passaram por novas alterações em 2026, trazendo impacto direto para produtores rurais pessoas físicas e jurídicas. As mudanças envolvem principalmente o aumento das alíquotas incidentes sobre a comercialização da produção rural, além de reforçar regras sobre opções de recolhimento e enquadramentos específicos.

Entender essas alterações é importante para evitar recolhimentos incorretos e avaliar qual modelo de tributação pode ser mais vantajoso para cada atividade rural.

O QUE É O FUNRURAL?

O Funrural é uma contribuição previdenciária destinada ao financiamento da seguridade social dos trabalhadores rurais. Em vez de recolher a contribuição patronal tradicional sobre a folha de pagamento, muitos produtores rurais recolhem o tributo sobre a receita obtida com a venda da produção.

A cobrança pode atingir:

- Produtores rurais pessoa física;
- Produtores rurais pessoa jurídica;
- Segurados especiais;
- Agroindústrias.

O FUNRURAL NASCE NO MOMENTO DA COMERCIALIZAÇÃO DA PRODUÇÃO RURAL.

QUEM É CONSIDERADO PRODUTOR RURAL?

A legislação considera produtor rural aquele que exerce atividades ligadas à exploração agropecuária, vegetal, animal, pesqueira ou florestal, independentemente de ser proprietário da terra.

Entre os exemplos mais comuns estão:

- Agricultura;
- Pecuária;
- Pesca artesanal;
- Silvicultura;
- Extração vegetal;
- Produção rural com beneficiamento artesanal.

QUANDO OCORRE O FATO GERADOR DO FUNRURAL?

O Funrural nasce no momento da comercialização da produção rural. Isso significa que a contribuição é calculada sobre a receita obtida com a venda dos produtos rurais, e não necessariamente sobre o lucro da atividade.

COMO FUNCIONAVAM AS ALÍQUOTAS ATÉ MARÇO DE 2026?

PRODUTOR RURAL PESSOA FÍSICA:

Até 31 de março de 2026, a tributação total correspondia a:

- 1,2% para a Previdência;
- 0,1% para o RAT;
- 0,2% para o Senar.

Total: 1,5% sobre a receita bruta da comercialização.

PRODUTOR RURAL PESSOA JURÍDICA:

Para a pessoa jurídica, as alíquotas eram:

- 1,7% para a Previdência;
- 0,1% para o RAT;
- 0,25% para o Senar.

Total: 2,05% sobre a receita bruta.

O QUE MUDOU A PARTIR DE ABRIL DE 2026?

Com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 224/2025, houve aumento das contribuições.

Novas alíquotas para produtor rural pessoa física:

A partir de abril de 2026:

- 1,32% para Previdência;
- 0,11% para RAT;
- 0,2% para Senar.

NOVA CARGA TOTAL: 1,63% sobre a comercialização da produção rural.

NOVAS ALÍQUOTAS PARA PRODUTOR RURAL PESSOA JURÍDICA:

Para produtores rurais pessoas jurídicas:

- 1,87% para Previdência;
- 0,11% para RAT;
- 0,25% para Senar.

TOTAL ATUALIZADO: 2,23% sobre a receita bruta.

SEGURADO ESPECIAL TEVE AUMENTO?

Não. O segurado especial permaneceu com a mesma tributação:

- 1,2% Previdência;
- 0,1% RAT;
- 0,2% Senar.

Total: 1,5%.

No entanto, o produtor enquadrado nessa condição deve informar formalmente seu enquadramento para evitar cobranças indevidas.

AGROINDÚSTRIA SOFREU ALTERAÇÃO?

As agroindústrias não foram atingidas pelo aumento promovido em 2026.

Nesse caso, permanece:

- 2,5% Previdência;
- 0,1% RAT;
- 0,25% Senar.

TRIBUTAÇÃO TOTAL: 2,85% sobre a receita bruta.

RECOLHIMENTO SOBRE A FOLHA OU SOBRE A COMERCIALIZAÇÃO?

Desde a Lei nº 13.606/2018, produtores rurais podem optar entre:

- Recolher sobre a comercialização da produção rural; ou
- Recolher sobre a folha de pagamento.

TRIBUTAÇÃO SOBRE A FOLHA:

Ao optar pela folha, passam a incidir:

- 20% de contribuição patronal;
- RAT conforme o risco da atividade;
- Contribuições destinadas a terceiros;
- Encargos sobre empregados e contribuintes individuais.

Essa escolha deve ser analisada com cautela, pois o impacto financeiro varia conforme:

- Número de empregados;
- Faturamento;
- Estrutura da atividade;
- Sazonalidade da produção.

PESSOA FÍSICA VENDENDO PARA EMPRESA:

Quando o produtor rural pessoa física vende para pessoa jurídica, normalmente a empresa adquirente realiza a retenção e o recolhimento da contribuição.

VENDA PARA OUTRA PESSOA FÍSICA:

Nessa situação, o próprio produtor fica responsável pelo recolhimento.

CONCLUSÃO:

As alterações promovidas em 2026 elevaram o custo previdenciário para boa parte dos produtores rurais, especialmente pessoas físicas e jurídicas que recolhem sobre a comercialização da produção.

Apesar do aumento não parecer elevado em termos percentuais, o impacto pode ser significativo em operações de grande faturamento. Por isso, torna-se essencial revisar o planejamento tributário da atividade rural e analisar se a opção pela folha de pagamento pode gerar economia em determinados casos.

REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA: IMPORTÂNCIA, LIMITES E APLICAÇÃO PRÁTICA!

O QUE É O REGULAMENTO INTERNO?

O regulamento interno é um conjunto de normas criadas pela empresa para orientar a convivência no ambiente de trabalho e organizar a execução das atividades profissionais. Embora a legislação trabalhista brasileira não obrigue sua adoção, muitas organizações utilizam esse instrumento para estabelecer padrões de conduta, procedimentos e responsabilidades.

Por meio dele, o empregador exerce seu poder de direção, definindo regras que contribuem para a disciplina, a produtividade e a segurança no ambiente corporativo. Contudo, essas normas devem sempre respeitar os direitos garantidos pela legislação trabalhista.

DIFERENÇA ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E REGULAMENTO INTERNO:

O contrato de trabalho formaliza a relação de emprego entre empregador e empregado, criando direitos e deveres para ambas as partes.

Já o regulamento interno possui uma finalidade diferente: ele complementa essa relação ao estabelecer orientações sobre o funcionamento da empresa, as condutas esperadas dos trabalhadores e os procedimentos internos que devem ser observados no dia a dia.

Em outras palavras, enquanto o contrato define a relação jurídica de trabalho, o regulamento organiza a rotina empresarial.

LIMITES LEGAIS PARA A ELABORAÇÃO DAS REGRAS:

A empresa possui autonomia para criar normas internas, mas essa liberdade não é absoluta.

As disposições do regulamento devem estar em conformidade com:

- A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- A Constituição Federal;
- Leis trabalhistas específicas;
- Convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Decisões judiciais aplicáveis à categoria profissional.

Qualquer regra que contrarie direitos assegurados aos trabalhadores poderá ser considerada inválida.

TEMAS QUE PODEM SER DISCIPLINADOS:

O regulamento interno pode abordar diversos assuntos relacionados à organização das atividades empresariais, tais como:

- Horários de entrada e saída;
- Controle de jornada;
- Utilização de equipamentos corporativos;
- Procedimentos operacionais;
- Uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);
- Normas de prevenção de acidentes;
- Regras de higiene e segurança;
- Orientações sobre serviços médicos e ocupacionais;
- Padrões de comportamento;
- Ética profissional;
- Relacionamento entre colaboradores;
- Uso de uniformes, armários e demais estruturas da empresa;
- Infrações internas;
- Advertências;
- Suspensões;
- Consequências pelo descumprimento das normas.

O REGULAMENTO PODE REDUZIR DIREITOS?

Não. O regulamento interno não pode ser utilizado para retirar ou diminuir direitos previstos em lei, em acordos coletivos ou na Constituição. Mesmo quando a empresa cria novas regras organizacionais, estas devem respeitar integralmente as garantias já asseguradas aos empregados.

Além disso, quando existir previsão sobre determinado assunto em acordo ou convenção coletiva, essa norma coletiva deverá ser observada pela empresa.

ALTERAÇÕES EM BENEFÍCIOS E VANTAGENS:

Um ponto importante refere-se às vantagens concedidas por meio do regulamento



interno. Quando a empresa estabelece benefícios, incentivos ou condições mais favoráveis aos trabalhadores, essas disposições podem integrar o contrato de trabalho.

Por essa razão, alterações posteriores que reduzam ou eliminem vantagens normalmente não atingem os empregados já contratados, alcançando apenas aqueles admitidos após a mudança das regras.

Para que uma alteração contratual seja considerada válida, devem ser observados dois requisitos fundamentais:

- Concordância das partes envolvidas;
- Ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Caso haja prejuízo ao trabalhador, a alteração poderá ser considerada nula, mesmo que tenha ocorrido com sua concordância.

A IMPORTÂNCIA DA OBSERVÂNCIA DAS NORMAS INTERNAS:

A experiência dos tribunais trabalhistas demonstra que o regulamento interno possui relevante valor jurídico. Regras instituídas pela própria empresa podem gerar obrigações que deverão ser respeitadas posteriormente, sob pena de questionamentos judiciais.

Por isso, a elaboração do regulamento exige atenção técnica, clareza e alinhamento com a legislação vigente. Um documento bem estruturado contribui para a organização da empresa, fortalece a segurança jurídica e promove maior transparência nas relações de trabalho.

RECEBIMENTO DE ALUGUEL EM 2026: ENTENDENDO ATRAVÉS DE EXEMPLOS PRÁTICOS!

A Lei nº 15.270/25 trouxe mudanças relevantes na forma de apuração do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), especialmente para quem recebe rendimentos até R$ 7.350,00. A nova sistemática busca aliviar a carga tributária para faixas mais baixas de renda e, ao mesmo tempo, manter a progressividade para ganhos mais elevados.

COMO FUNCIONA A TRIBUTAÇÃO DE ALUGUÉIS: O imposto sobre aluguel é calculado mensalmente, considerando o valor efetivamente recebido, descontadas algumas despesas permitidas.

ETAPAS BÁSICAS DO CÁLCULO:

- Identificar o valor bruto do aluguel;
- Deduzir despesas permitidas (como taxa de imobiliária);
- Aplicar o desconto simplificado, se for vantajoso;
- Utilizar a tabela progressiva mensal;
- Aplicar eventual redução prevista na legislação.

DESCONTO SIMPLIFICADO:

O contribuinte pode optar por um desconto padrão, que substitui diversas deduções legais.

- Valor fixo mensal: R$ 607,20;
- Dispensa a comprovação de despesas;
- Pode ser mais vantajoso em muitos casos.

EXEMPLO PRÁTICO 1: ALUGUEL DE ATÉ R$ 5.000,00

Dados considerados:

- Aluguel: R$ 5.000,00;
- Taxa de imobiliária: R$ 200,00.

Cálculo:

- Base de cálculo inicial: R$ 4.800,00;
- Após desconto simplificado: R$ 4.192,80;
- R$ 4.192,80 x 22,50% = 943,38;
- Parcela a deduzir: R$ 675,49 (de acordo com a tabela progressiva);
- Imposto de Renda que seria devido antes da Lei 15.270/25: R$ 267,89;
- Aplica-se a redução máxima para rendimentos até R$ 5.000,00: R$ 312,89.

Com esse valor, o imposto é calculado pela tabela progressiva. No entanto, a legislação permite uma redução que, nesse caso, zera completamente o imposto devido.

Resultado: Imposto final: R$ 0,00

EXEMPLO PRÁTICO 2: ALUGUEL ENTRE R$ 5.000,01 E R$ 7.350,00

Dados considerados:

- Aluguel: R$ 6.400,00;
- Taxa de imobiliária: R$ 320,00.

Cálculo:

- Base de cálculo inicial: R$ 6.080,00;
- Após desconto simplificado de R$ 607,20: R$ 5.472,80.

Aqui, o imposto é calculado normalmente pela tabela progressiva e, em seguida, aplica-se uma redução proporcional.

Resultado: Imposto reduzido, mas ainda devido: R$ 427,20.

RENDIMENTOS ACIMA DE R$ 7.350,00:

Para valores superiores a esse limite:

- Não há aplicação do redutor;
- O cálculo segue apenas a tabela progressiva tradicional.

PRINCIPAIS IMPACTOS DA NOVA LEI:

A mudança legislativa tem efeitos importantes:

- Ampliação da faixa de isenção;
- Redução do imposto para rendas médias;
- Simplificação do cálculo com o desconto padrão;
- Maior equilíbrio na tributação entre diferentes níveis de renda.

CONCLUSÃO:

A nova sistemática de cálculo do IRPF sobre aluguéis favorece principalmente quem recebe até R$ 5.000 mensais, garantindo isenção na prática. Para rendimentos um pouco acima dessa faixa, ainda há benefício, embora parcial. Já para valores mais altos, mantém-se a lógica progressiva tradicional.

Essa atualização representa um ajuste relevante na tributação, tornando o sistema mais acessível e menos oneroso para grande parte dos contribuintes.

EXPORTAÇÃO PARA EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL: OPORTUNIDADES E CUIDADOS ESSENCIAIS

Micro e pequenas empresas podem comercializar produtos e prestar serviços para clientes localizados em outros países. Empresas classificadas como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) estão aptas a exportar, desde que atendam às exigências legais e mantenham sua regularidade fiscal.

A PARTIR DE 2027, DE ACORDO COM OS ARTS. 8º E 79 DA LEI COMPLEMENTAR 214/25, SÃO IMUNES AO IBS E A CBS AS EXPORTAÇÕES DE BENS E SERVIÇOS.

ENTRE OS PRINCIPAIS REQUISITOS ESTÃO: Estar regularmente optante pelo Simples Nacional; possuir cadastro empresarial ativo e regular; exercer atividade econômica permitida pelo regime; atender às exigências relacionadas ao comércio exterior. Antes de iniciar as operações, é recomendável verificar se a atividade econômica cadastrada permite tanto a permanência no Simples quanto a realização de exportações.

LIMITES DE FATURAMENTO: No caso da exportação, R$ 4,8 milhões para receitas no mercado interno e mais o limite adicional de R$ 4,8 milhões para receitas no mercado externo.

BENEFÍCIOS TRIBUTÁRIOS DA EXPORTAÇÃO: Um dos principais é redução da carga tributária. As receitas contam com tratamento tributário favorecido, o que contribui para aumentar a competitividade dos produtos e serviços brasileiros no mercado internacional.

Dependendo da operação realizada, também podem existir benefícios relacionados ao ICMS e ao ISS, observadas as normas específicas aplicáveis a cada caso.

Para comercializar produtos no exterior, a empresa deve cumprir algumas etapas fundamentais:

· HABILITAÇÃO PARA ATUAR NO COMÉRCIO EXTERIOR: O primeiro passo consiste na obtenção da autorização necessária para acessar o RADAR Siscomex, sistema da Receita Federal que libera o acesso ao comércio exterior.

· CLASSIFICAÇÃO CORRETA DOS PRODUTOS: Cada mercadoria deve ser identificada por sua classificação fiscal específica, procedimento que influencia diretamente as exigências aduaneiras e tributárias da operação.

· EMISSÃO DOS DOCUMENTOS FISCAIS: A nota fiscal precisa ser emitida corretamente, com as informações exigidas para caracterizar a venda ao exterior. Entre as principais estão: Em Natureza da Operação > Operação de Exportação e em Dados Adicionais > informar o número do processo de exportação.

· REGISTRO DA OPERAÇÃO: A operação deve ser registrada no PUCOMEX.

· PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA CLIENTES ESTRANGEIROS: Não são apenas os produtos que podem ser exportados. Empresas que atuam com tecnologia, consultoria, marketing, design, engenharia, educação e diversas outras áreas também podem atender clientes localizados fora do Brasil.

Para caracterizar a exportação de serviços, é necessário observar requisitos específicos relacionados ao local de utilização ou aproveitamento do serviço, bem como à forma de recebimento dos valores.

COMO RECEBER OS PAGAMENTOS DO EXTERIOR? Os valores provenientes das exportações devem ingressar no país por meio de instituições autorizadas a operar no mercado de câmbio. A empresa pode receber recursos em moedas estrangeiras, como dólar ou euro, realizando posteriormente a conversão para reais conforme sua necessidade. É importante que a operação financeira esteja vinculada à exportação efetivamente registrada, garantindo a regularidade da transação.

CUIDADOS PARA EVITAR PROBLEMAS FISCAIS: Apesar dos incentivos existentes, a empresa exportadora continua sujeita ao cumprimento de diversas obrigações acessórias.

ENTRE OS CUIDADOS RECOMENDADOS ESTÃO:

- Manter a escrituração fiscal atualizada;
- Emitir corretamente os documentos fiscais;
- Arquivar comprovantes e documentos aduaneiros;
- Monitorar o faturamento anual;
- Verificar a tributação do ISS sobre a exportação de serviços (conceito do ingresso de divisas conforme a Lei Complementar 116/03).

Falhas nesses procedimentos podem resultar em autuações, multas e até mesmo na perda dos benefícios fiscais.

TABELAS E OBRIGAÇÕES

AGOSTO / 2026

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
						1
2	3	4	5 ◐	6	7	8
9	10	11	12 ●	13	14	15
16	17	18	19 ◑	20	21	22
23 30	24 31	25	26	27	28 ○	29

Feriados:

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
06/08	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	07/2026
10/08	IPI - 2402.20.00	07/2026
14/08	SPED (EFD-Contribuições)	06/2026
17/08	EFD REINF	07/2026
17/08	ESOCIAL	07/2026
17/08	GPS (Facultativos, etc...)	07/2026
20/08	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	07/2026
20/08	DAE - MEI	07/2026
20/08	FGTS (Pagamento via PIX)	07/2026
20/08	IRRF (Empregados)	07/2026
20/08	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	07/2026
20/08	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	07/2026
20/08	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	07/2026
20/08	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	07/2026
20/08	SIMPLES NACIONAL	07/2026
25/08	IPI (Mensal)	07/2026
25/08	PIS	07/2026
25/08	COFINS	07/2026
31/08	DCTF WEB (MIT)	07/2026
31/08	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	07/2026
31/08	IR (Carne Leão)	07/2026
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

PERÍODO DE 01/01/2026 ATÉ 31/12/2026

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.428,80	Isento	Isento
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 908,73
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 607,20		

TABELA DE REDUÇÃO MENSAL A PARTIR DE 01/01/2026

Rendimentos tributáveis	Redução do imposto
Até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 _ de modo que o imposto devido seja zero
De R$ 5.000,01 até R$ 7.350,00	R$ 978,62 - (0,133145 x rendimentos tributáveis sujeitos à incidência mensal) de modo que a redução do imposto seja decrescente linearmente até zerar para rendimentos a partir de R$ 7.350,00

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até R$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
Acima R$ 3.703,99	O valor da parcela será de R$ 2.518,65 invariavelmente.

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO	VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
Até 1.621,00	7,5%	0,00	4.354,28 até 8.475,55	14%	198,49
1.621,01 até 2.902,84	9%	24,32	Valor limite de contribuição R$ 988,09		
2.902,85 até 4.354,27	12%	111,40			

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Editora. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: InforGrafic | Fonte 02: InforGrafic | Fonte 03: InforGrafic | Fonte 04: InforGrafic | Fonte 05: InforGrafic | **Edição: 080**

PUBLICAÇÃO MENSAL: SPAZIO VALORE
Tiragem: 50 exemplares - Cod. 072561

SPAZIO VALORE CONTABILIDADE