INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#272 | MAIO 2026

REFORMA TRIBUTÁRIA: EMPRESAS DO SIMPLES TÊM PRAZO PARA OPTAREM PELO MODELO HÍBRIDO

TRABALHISTA

Cláusula prevista em CCT antiga não pode ser usada como argumento em rescisão de trabalho

TRIBUNA CONTÁBIL

NR-1 passa a ser cobrada em maio; saiba todas as consequências e as possibilidades de novo adiamento

QUER FAZER? SENAC!

Treinamentos customizados para empresas

Saber mais. Fazer melhor.
Competir com vantagem.

cursos presenciais e a distância

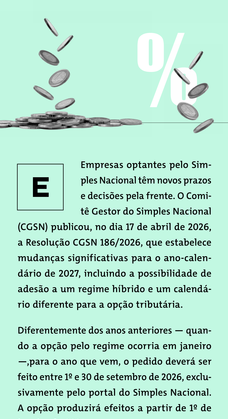
- Aprenda com quem é **especialista**
- **Infraestrutura** com recursos de ponta
- + de **1.500 cursos**

Atendimento Corporativo

Senac

SIMPLES NACIONAL 2027

EMPRESAS TÊM ATÉ SETEMBRO DE 2026 PARA DECIDIR ENTRE REGIME TRADICIONAL E MODELO HÍBRIDO



Empresas optantes pelo Simples Nacional têm novos prazos e decisões pela frente. O Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) publicou, no dia 17 de abril de 2026, a Resolução CGSN 186/2026, que estabelece mudanças significativas para o ano-calendário de 2027, incluindo a possibilidade de adesão a um regime híbrido e um calendário diferente para a opção tributária.

Diferentemente dos anos anteriores — quando a opção pelo regime ocorria em janeiro —,para o ano que vem, o pedido deverá ser feito entre 1º e 30 de setembro de 2026, exclusivamente pelo portal do Simples Nacional. A opção produzirá efeitos a partir de 1º de janeiro de 2027.

CONSEQUÊNCIAS

- Quem não fizer a opção nesse período perderá o direito de ingressar no Simples Nacional durante todo o ano de 2027.
- O pedido pode ser cancelado até o fim de novembro de 2026. Após essa data, a opção torna-se irretratável.
- Em caso de indeferimento, a empresa terá 30 dias para regularizar pendências, como débitos. Se a regularização ocorrer dentro do prazo, a opção será automaticamente deferida.

OPÇÃO PELO REGIME HÍBRIDO

Com a Reforma Tributária, foi instituída a possibilidade de adoção do chamado regime híbrido. Nesse modelo, a empresa optante pelo Simples Nacional poderá excluir o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) do regime unificado, mantendo no Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS) apenas os demais tributos — Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) e Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) —, enquanto o IBS e a CBS serão apurados pelo regime regular não cumulativo, no período de janeiro a junho de 2027.

A opção também deverá ser feita entre 1º e 30 de setembro de 2026, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2027. Nessa hipótese, o IBS e a CBS deixam de ser recolhidos dentro do Simples Nacional. A opção poderá ser cancelada até o fim de novembro de 2026, de forma irretratável após esse prazo.

EMPRESAS EM INÍCIO DE ATIVIDADE

Para empresas constituídas entre 1º de outubro e 31 de dezembro de 2026, a opção será realizada no momento da inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Neste caso:

- Simples Nacional produzirá efeitos desde a abertura e para todo o ano de 2027;
- a opção pelo regime híbrido (IBS e CBS por fora) será válida apenas para o período de janeiro a junho de 2027.

Microempreendedor Individual (MEI)

A Resolução não se aplica ao MEI, que permanece sujeito ao recolhimento de tributos em valores fixos mensais, conforme regras próprias.

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO

Apesar da manutenção do Simples Nacional como regime favorecido, a Reforma Tributária introduz mudanças importantes, principalmente quanto à transferência de créditos tributários.

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) terão duas alternativas:

- **permanecer integralmente no Simples**, com todos os tributos unificados, porém com crédito limitado ao valor efetivamente recolhido, o que pode reduzir a competitividade perante empresas optantes pelo regime regular;
- **adotar o regime híbrido**, retirando o IBS e a CBS do Simples e passando a apurá-los pelo regime não cumulativo, o que permite a transferência integral de créditos.

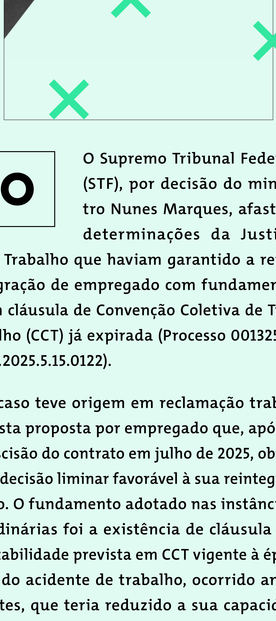
A assessoria técnica da **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FeomercioSP)** faz um alerta para os pequenos comércios, como mercados de pequeno porte e farmácias, que devem avaliar cuidadosamente sua situação. Isso acontece porque diversos produtos (cesta básica, itens de higiene, saúde e medicamentos) terão reduções de alíquotas de 60% a 100% no novo sistema, benefícios que não se aplicam ao Simples Nacional, podendo tornar o regime híbrido mais vantajoso em determinados casos.

Nessa conjuntura, é fundamental que as MPEs se planejem com antecedência, uma vez que a decisão deverá ser tomada até setembro de 2026 e terá efeito direto na competitividade e na formação de preços.

A análise torna-se ainda mais relevante considerando-se que, a partir de 1º de janeiro de 2027, a CBS substituirá o Programa de Integração Social (PIS) e a Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Cofins), com alíquota estimada em 8,5%, podendo alterar substancialmente a carga tributária e a dinâmica de créditos. Assim, a escolha entre permanecer no Simples ou adotar o regime híbrido será essencial para uma gestão tributária eficiente.

INSTRUMENTOS COLETIVOS SEM VIGÊNCIA NÃO ASSEGURAM ESTABILIDADE DE EMPREGO

CLÁUSULA PREVISTA EM CCT ANTIGA NÃO PODE SER USADA COMO ARGUMENTO EM RESCISÃO DE TRABALHO



O Supremo Tribunal Federal (STF), por decisão do ministro Nunes Marques, afastou determinações da Justiça do Trabalho que haviam garantido a reintegração de empregado com fundamento em cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) já expirada (Processo 0013254-49.2025.5.15.0122).

O caso teve origem em reclamação trabalhista proposta por empregado que, após a rescisão do contrato em julho de 2025, obteve decisão liminar favorável à sua reintegração. O fundamento adotado nas instâncias ordinárias foi a existência de cláusula de estabilidade prevista em CCT vigente à época do acidente de trabalho, ocorrido anos antes, que teria reduzido a sua capacidade laboral.

A empresa, por sua vez, sustentou que a referida cláusula não mais produzia efeitos, uma vez que o instrumento coletivo que a previa teve sua vigência encerrada em 2022, sem renovação nas normas posteriores. Argumentou, ainda, que a manutenção da estabilidade nessas condições implicaria reconhecimento de ultratividade, em desacordo com o entendimento consolidado do STF.

Ao examinar a controvérsia, o Supremo reafirmou a orientação firmada na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, segundo a qual as cláusulas de convenções e acordos coletivos não se incorporam de forma definitiva aos contratos de trabalho, tampouco subsistem após o término de sua vigência. Com base nesse entendimento, concluiu que a decisão da Justiça do Trabalho contrariou a jurisprudência do STF, razão pela qual foi afastada.

O precedente reforça a compreensão de que a eficácia das normas coletivas está limitada ao período expressamente pactuado — que, nos termos da legislação trabalhista, não pode exceder dois anos —, bem como que a extensão de seus efeitos para além desse prazo não encontra amparo no ordenamento jurídico. Nesse contexto, ganha relevância a verificação da vigência do instrumento coletivo no momento da rescisão contratual, especialmente em situações que envolvam garantias provisórias de emprego.

A decisão também sinaliza que cláusulas dessa natureza, ainda que vinculadas a fatos ocorridos durante a vigência da norma coletiva, não se projetam automaticamente no tempo. A adoção de entendimento diverso pode levar à aplicação indevida de condições já expiradas, com potenciais reflexos na gestão de passivos trabalhistas. Por essa razão, recomenda-se atenção contínua às renovações, alterações ou supressões de cláusulas nas negociações coletivas, de modo a assegurar a correta aplicação das normas vigentes.

DECISÃO TRF-3

TRF-3 SUSPENDE MAJORAÇÃO DE 10% NO LUCRO PRESUMIDO

DECISÃO LIMINAR IMPEDE COBRANÇA EXTRA PREVISTA NA LC 224/2025; CONTRIBUINTES VOLTAM A USAR PORCENTUAIS ORIGINAIS ATÉ JULGAMENTO FINAL

A 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF-3) concedeu liminar para suspender a exigibilidade da majoração de 10% nos porcentuais de presunção aplicáveis ao IRPJ e à CSLL no regime de lucro presumido, introduzida pela Lei Complementar (LC) 224/2025.

Em primeira instância, o pedido havia sido indeferido sob o fundamento de ausência de *fumus boni iuris* (possibilidade de existência do direito alegado). O juízo entendeu que a LC 224/2025 apenas promoveu a redução de benefícios fiscais anteriormente concedidos, sem violar os princípios da legalidade ou do direito adquirido, uma vez observadas as regras da anterioridade anual e da noventena.

Ao analisar o recurso, o relator, desembargador federal Wilson Zauhy, reconheceu a presença dos requisitos para a concessão da tutela e reformou a decisão. Em sua fundamentação, destacou a natureza jurídica do lucro presumido como método legal de apuração da base de cálculo do IRPJ e da CSLL, previsto no art. 44 do Código Tributário Nacional (CTN), ao lado do lucro real e do lucro arbitrado. Ressaltou que se trata de técnica simplificada de tributação, baseada em critérios objetivos, não podendo ser equiparada a benefício fiscal.

Segundo o relator, essa equiparação indevida viola o princípio da legalidade tributária, pois implica alteração da base de cálculo sob fundamento incompatível com a natureza do regime. Segundo apontou, a majoração indireta da carga tributária, por meio do aumento dos porcentuais de presunção, não encontra respaldo na sistemática constitucional.

O magistrado também enfatizou a ausência de correlação entre o critério adotado pela lei — faturamento anual superior a R$ 5 milhões — e a efetiva capacidade contributiva dos contribuintes. Observou, ainda, que a elevação foi aplicada de forma uniforme, sem demonstração de aumento real de lucratividade, o que pode resultar em tributação desproporcional.

Diante disso, concluiu pela presença do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora* (risco de dano irreversível), deferindo a liminar para suspender a exigibilidade do crédito tributário decorrente da majoração. Assim, foi assegurado às agravantes o direito de apurar e recolher o IRPJ e a CSLL com base nos porcentuais originais do lucro presumido, até decisão final.

A decisão foi proferida no Agravo de Instrumento 5003793-26.2026.4.03.0000.

COM INFORMAÇÕES DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO

DECISÃO TST

TST NEGA INDENIZAÇÃO A VIÚVA DE EMPREGADO MORTO POR COVID-19

TURMA ENTENDEU QUE RESTAURANTE SEGUIU PROTOCOLOS E NÃO HOUVE COMPROVAÇÃO DE CONTAMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou o recurso da viúva de um *maître* de restaurante de Brasília (DF), que morreu em decorrência da covid-19. As instâncias anteriores, responsáveis pelo exame de fatos e provas, concluíram que não houve responsabilidade do empregador nem indicação de que o trabalhador tenha sido contaminado no trabalho.

O empregado faleceu em 17 de abril de 2021, por complicações da doença. Na ação, a viúva afirmou que o empregador não observou os protocolos impostos pelas autoridades de saúde e que o marido teve de continuar a trabalhar presencialmente quando o trabalho remoto já havia sido decretado.

Em sua defesa, o restaurante argumentou que seguiu todas as normas e decretos e, em dois períodos (de março a julho de 2020 e de fevereiro a março de 2021), operou apenas com entregas de refeições (delivery). Segundo a empresa, os empregados eram orientados e treinados sobre os procedimentos de segurança e recebiam vale-combustível para que fossem ao trabalho de carro, evitando o transporte público.

O juízo de primeiro grau, a partir da análise de depoimentos de testemunhas e documentos, concluiu que a empresa, com o avanço das descobertas sobre a doença e das determinações governamentais, implementou diversas medidas profiláticas. Foram juntados aos autos comprovantes de entrega de máscaras, regras sobre proteção e combate ao vírus, cartazes de esclarecimento, marcação de distância segura e outras medidas protetivas. As medidas foram confirmadas por testemunhas tanto da empresa quanto da viúva.

Ainda de acordo com a sentença, a própria natureza da atividade do restaurante impede o trabalho remoto, e havia permissão do Governo do Distrito Federal para o funcionamento. Além disso, não havia prova de que o empregado tenha sido contaminado no trabalho.

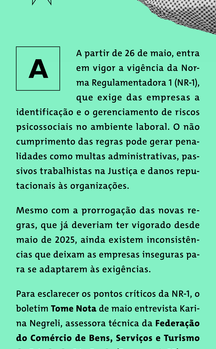
O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins) manteve a sentença, levando a viúva a recorrer ao TST. O ministro Hugo Scheuermann, relator do recurso, ressaltou que a atividade do restaurante não apresentava risco acentuado de contaminação. Segundo ele, o TRT deixou claro que o restaurante buscou preservar a saúde dos empregados, e não há indicação de que o *maître* tenha sido contaminado em razão do trabalho. O exame da argumentação em sentido contrário exigiria rever fatos e provas, procedimento vedado no TST.

A decisão foi unânime. Processo: AIRR-745-05.2021.5.10.0013.

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – ADAPTADO

INÍCIO DA VIGÊNCIA DA NR-1 EM MAIO PODE TRAZER PASSIVOS TRABALHISTAS ADMINISTRATIVO E JUDICIAL ÀS EMPRESAS

PREVISTAS PARA 26 DE MAIO, NOVAS REGRAS PRECISAM DE CLAREZA NA IDENTIFICAÇÃO E NO GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO



A partir de 26 de maio, entra em vigor a vigência da Norma Regulamentadora 1 (NR-1), que exige das empresas a identificação e o gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente laboral. O não cumprimento das regras pode gerar penalidades como multas administrativas, passivos trabalhistas na Justiça e danos reputacionais às organizações.

Mesmo com a prorrogação das novas regras, que já deveriam ter vigorado desde maio de 2025, ainda existem inconsistências que deixam as empresas inseguras para se adaptarem às exigências.

Para esclarecer os pontos críticos da NR-1, o boletim **Tome Nota** de maio entrevista Karina Negreli, assessora técnica da **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)**, que aponta os principais gargalos lidados pelas empresas e indica caminhos para a adequação, se não houver nova prorrogação.

Frente à insegurança jurídica e à falta de critérios objetivos para fiscalização, a FecomercioSP protocolou, no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), um pedido de nova prorrogação de 12 meses, argumentando ser fundamental um alinhamento de conceitos entre empresas, trabalhadores e auditores fiscais para evitar controvérsias futuras, em especial porque o manual orientador prometido pelo MTE só foi divulgado em março deste ano e ainda não dissipou todas as dúvidas do setor.

Quais são as principais dificuldades que as empresas ainda enfrentam para se adaptarem à nova redação da NR-1?

As principais dificuldades estão ligadas ao considerável nível de subjetividade quando se fala em identificação e gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, o que, com a entrada em vigor do capítulo 1.5 da norma, deverão também ser avaliados e controlados pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Embora a promoção de ambientes de trabalho sadios tanto do ponto de vista físico quanto mental seja imprescindível, o texto normativo não oferece critérios concretos para a identificação desses riscos, ou para avaliação por parte da fiscalização quanto à eficácia das ações implementadas pelas empresas em relação a esses critérios.

Quais são os riscos de as empresas não estarem prontas para a fiscalização?

Os riscos estão relacionados aos passivos trabalhistas administrativo e judicial, os quais podem envolver penalidades decorrentes de multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho. Também podem surgir em razão de condenações judiciais, que podem ocorrer em discussões individuais ou coletivas. Em geral, estão ligadas a eventuais danos causados pelo empregador, os quais podem decorrer da presença de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Há mais exposição quando o empregador não adota uma postura diligente, e isso inclui a implementação e a comprovação de medidas de prevenção. Essas medidas devem buscar a eliminação, a redução ou o controle dos riscos. Além disso, pode haver impacto negativo para a reputação da empresa.

Por que o pedido de nova prorrogação de um ano proposto pela FecomercioSP é importante?

Para que haja construção de alinhamento de conceitos entre empresas, trabalhadores e fiscalização, visando à eficácia e à segurança jurídica na gestão de riscos psicossociais, evitando-se discussões e controvérsias futuras sobre o alcance e a correta aplicação da NR-1. Esse alinhamento se faz necessário porque, apesar de os riscos psicossociais serem considerados de natureza ergonômica, da ordem da organização do trabalho e tratados na NR-17, mesmo essa última norma, que complementa a aplicação da NR-1, não conta com parâmetros normativos claros para aferições da presença e do nível de tolerância para a exposição a esses riscos, deixando conceitos abertos e imprecisos e dando margem a dúvidas quanto à conformidade das empresas em relação ao conteúdo normativo.

No ato do primeiro adiamento que ocorreu no ano passado, o MTE prometeu a elaboração de um manual de conduta para orientar as empresas. Entretanto, o material somente foi divulgado em março deste ano. Esse manual é suficiente para sanar as dúvidas das empresas?

Infelizmente, apesar dos esforços do MTE para promover a conscientização sobre a importância do gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, muitos questionamentos ainda seguem dificultando a aplicação da norma. Partindo-se da premissa de que a identificação e a avaliação dos riscos sejam medidas de âmbito coletivo, e não individual, a análise da organização do trabalho quanto à presença de situações como "baixo controle no trabalho/falta de autonomia", "baixa demanda no trabalho (subcarga)", "excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)", entre outras listadas no Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, editado em 2025 pelo MTE, serão analisadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, sem parâmetros claros a respeito da caracterização desses riscos e das evidências pelas quais se pautará a inspeção para a sua caracterização, de modo que a insegurança jurídica sobre a matéria ainda não foi dissipada completamente.

Como os contadores podem auxiliar as empresas nesse processo, desde a interpretação das normas até a implementação de sistemas de controle e monitoramento dos riscos psicossociais?

O papel do contador é de suma importância na geração de evidências de regularidade do empregador na gestão de riscos psicossociais, podendo auxiliar na organização da documentação relativa ao tema, na observação de dados relativos à saúde e à segurança transmitidos por meio do eSocial e de atestados médicos que possam ser sugestivos da presença de doenças da mente relacionadas ao trabalho, como a síndrome de *bournout*. Pode atuar ainda no suporte do responsável por Saúde e Segurança no Trabalho (SST) da empresa, fornecendo documentação necessária para a identificação de riscos e a execução dos planos de ação.

Poderá atuar também na indicação da documentação obrigatória a cada tipo de empregador para demonstração dos atos de gestão de riscos psicossociais, mantendo-se atento ao tratamento especial dado pelas NR-1 e NR-17 ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP), com graus de risco 1 e 2, dispensadas da elaboração de documentação completa do PGR, mostrando-se um importante agente no monitoramento e na operação do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), meio pelo qual a fiscalização do trabalho se comunica com a empresa, envia notificações e recebe documentos.

Caso a prorrogação não seja atendida, quais ações emergenciais as empresas que ainda não se adaptaram às novas regras podem tomar para evitar autuações?

Desde já toda e qualquer empresa deve revisitar processos internos, examinar índices de absenteísmo e afastamentos e promover escuta ativa de seu corpo funcional, exercendo observação atenta e crítica quanto à possível presença dos chamados fatores estressores e de adoecimento que possam ter relação com as características da organização do trabalho. Deverá identificar a ausência ou a presença de riscos, avaliando-os e classificando-os de acordo com o grau de criticidade e tomando medidas de prevenção para eliminação, redução ou controle. Havendo detecção de riscos, deverá tomar providências de forma organizada num plano de ação, documentando-se todo esse processo para fim de exibição em caso de fiscalização do trabalho, podendo ainda realizar a chamada Avaliação Ergonômica Preliminar (AET), nos termos da NR-17.

Outras medidas mais completas de gerenciamento de riscos ocupacionais envolvendo a AET e o PGR deverão ser adotadas por parte das empresas de maior porte, grau de risco acima de 1 e 2 e com mais de 10 (dez) empregados, tornando a realização mais complexa e carecedora de suporte técnico especializado, o qual não está vinculado pela norma a uma formação profissional específica do responsável pelo manejo do referido gerenciamento de riscos psicossociais.

FOTO: DIVULGAÇÃO

KARINA NEGRELI,

assessora técnica da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/05/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 04/2026
20/05/2026	**FGTS** Competência 04/2026
20/05/2026	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 04/2026
20/05/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 04/2026
20/05/2026	**IRRF** Competência 04/2026
20/05/2026	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 04/2026
20/05/2026	**SIMPLES NACIONAL** Competência 04/2026
25/05/2026	**COFINS** Competência 04/2026
25/05/2026	**PIS-PASEP** Competência 04/2026
25/05/2026	**IPI** Competência 04/2026
29/05/2026	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 04/2026
29/05/2026	**CSL** Competência 04/2026
29/05/2026	**IRPJ** Competência 04/2026

TABELA DE ISENÇÃO E REDUÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA

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

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

TABELA PROGRESSIVA DE IMPOSTO DE RENDA

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

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.428,80	-	-
de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15%	R$ 394,16
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
acima de R$ 4.664,69	27,5%	R$ 908,73

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

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

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

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

R$ 1.621,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2025
(LEI ESTADUAL Nº 18.153/2025)

PISO ÚNICO > **R$ 1.804,00**

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

SALÁRIO-FAMÍLIA

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

até R$ 1.980,38 > **R$ 67,54**

SEGURO-DESEMPREGO

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

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.222,17	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
acima de R$ 3.703,99	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.518,65

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

TOME NOTA #272 | MAIO 2026
BOLETIM MENSAL | PUBLICAÇÃO DA FECOMERCIO-SP

PRESIDENTE
ABRAM SZAJMAN

PRESIDENTE EM EXERCÍCIO
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR

SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES

ASSESSORIA TÉCNICA
EDUARDO PASTORE E SARINA SASAKI MANATA

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

EDIÇÃO E REDAÇÃO
FILIPE LOPES MTB 0074103/SP

REVISÃO
FLÁVIA MARQUES E NANCI VIEIRA

DIREÇÃO DE ARTE
CAROLINA LUSSER

PROJETO GRÁFICO
ALBERTO LINS

DIAGRAMAÇÃO
ANNIMA DE MATTOS