INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#259| ABRIL 2025

CONFIRA AS NOVIDADES DA DECLARAÇÃO DO IRPF 2025

TRABALHISTA

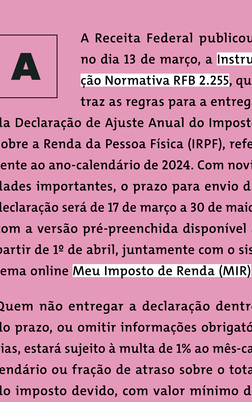
Demissão de gestante: anuência de sindicato é indispensável

TRIBUNA CONTÁBIL

Entenda as mudanças na NR-1 e seus reflexos nas empresas

GUIA COMPLETO SOBRE A DECLARAÇÃO DO IRPF 2025

NOVOS LIMITES DE RENDA, DECLARAÇÃO PRÉ-PREENCHIDA COM PRIORIDADE NO PIX, NOVOS CÓDIGOS DE BENS E OBRIGATORIEDADES PARA RENDIMENTOS NO EXTERIOR SÃO ALGUMAS NOVIDADES



A Receita Federal publicou, no dia 13 de março, a Instrução Normativa RFB 2.255, que traz as regras para a entrega da Declaração de Ajuste Anual do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF), referente ao ano-calendário de 2024. Com novidades importantes, o prazo para envio da declaração será de 17 de março a 30 de maio, com a versão pré-preenchida disponível a partir de 1º de abril, juntamente com o sistema online Meu Imposto de Renda (MIR).

Quem não entregar a declaração dentro do prazo, ou omitir informações obrigatórias, estará sujeito à multa de 1% ao mês-calendário ou fração de atraso sobre o total do imposto devido, com valor mínimo de R$ 165,74 e máximo de 20%.

Para evitar surpresas, o boletim **Tome Nota** preparou um guia completo com as principais mudanças e orientações para a declaração do IRPF 2025.

NOVOS LIMITES

Os valores mínimos para a obrigatoriedade de entrega da declaração foram reajustados:

Rendimentos tributáveis:
R$ 33.888,00 (antes, era de R$ 30.639,90);

Receita bruta da atividade rural:
R$ 169.440,00 (antes, era de R$ 153.199,50).

NOVAS HIPÓTESES DE OBRIGATORIEDADE

Agora, também devem declarar os contribuintes que:

- atualizaram o valor de mercado de bens imóveis e pagaram imposto definitivo de 4% sobre o ganho de capital;
- obtiveram rendimentos de aplicações financeiras no exterior ou de lucros e dividendos de entidades controladas no exterior.

MODIFICAÇÕES NAS FICHAS DA DECLARAÇÃO

A Receita Federal fez ajustes nas fichas da declaração, incluindo a exclusão de campos e a inclusão de novos códigos de bens e direitos. Confira, a seguir, as principais mudanças.

Campos excluídos

- Título de eleitor.
- Consulado/Embaixada na Declaração de Saída Definitiva do País (para residentes no exterior).
- Número do recibo da declaração do ano anterior, quando preenchida pelo MIR.

Novos códigos de bens e direitos

01.05 — Garagem avulsa.

02.06 — Joia.

03.03 — Holding patrimonial — ações ou cotas adquiridas por integralização de bens ao capital.

07.12 — Fundos de Investimentos em Empresas Emergentes (FIEE).

07.13 — Fundo multimercado.

99.06 — Leasing com opção de compra a ser exercida no fim do contrato.

Além disso, 13 códigos foram revisados para facilitar o entendimento, 3 foram extintos e 11 passaram a ser exclusivos para bens e direitos no Brasil.

MEU IMPOSTO DE RENDA

O novo sistema Meu Imposto de Renda (MIR) traz melhorias para simplificar o preenchimento e a entrega da declaração. Dentre as novidades, estão:

- rendimentos informados por natureza, e não pela forma de tributação;
- cadastro único para dependentes, alimentandos, inventariantes e procuradores;
- atualização de valor de bens móveis e imóveis somente com a indicação do evento.

DATAS E PRIORIDADES PARA A RESTITUIÇÃO

A restituição será paga em cinco lotes, com as seguintes datas:

1º lote — 30 de maio;

2º lote — 30 de junho;

3º lote — 31 de julho;

4º lote — 29 de agosto;

5º lote — 30 de setembro.

Ordem de prioridade para restituição:

1. pessoas com 80 anos ou mais;

2. pessoas com 60 anos ou mais, pessoas com deficiência e/ou com moléstia grave;

3. professores com maior fonte de renda no magistério;

4. contribuintes que utilizarem a declaração pré-preenchida e optarem por receber a restituição via PIX;

5. demais contribuintes.

ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇO

Para alterar o endereço no MIR, o contribuinte será redirecionado ao portal e-CAC. No Programa Geral de Declaração (PGD), a atualização de endereço não será possível caso a declaração retificadora seja enviada após o prazo.

DÚVIDAS FREQUENTES DOS EMPRESÁRIOS

No momento de preencher a declaração do IR, pessoas físicas que são sócias ou titulares de empresas devem ter atenção especial a algumas informações. A seguir, esclarecemos as principais dúvidas dos empresários.

O empresário é obrigado a entregar a declaração do IR?

Não. O simples fato de ser Microempreendedor Individual (MEI), titular ou sócio de empresa, ou integrar o quadro societário de uma Sociedade Anônima (S/A), não obriga a entrega da declaração, desde que não se enquadre em outra condição de obrigatoriedade.

As regras são as mesmas para os demais contribuintes. Para o ano-calendário de 2024, está obrigado quem:

- recebeu rendimentos tributáveis acima de R$ 33.888,00;
- obteve rendimentos isentos, não tributáveis ou tributados, exclusivamente na fonte, acima de R$ 200 mil;
- possuía, em 31 de dezembro, bens ou direitos (inclusive terra nua) de valor superior a R$ 800 mil.

Como declarar rendimentos de pró-labore?

O pró-labore é um rendimento tributável que deve ser informado na ficha "Rendimentos tributáveis recebidos de pessoa jurídica pelo titular". Indique o nome e o CNPJ da empresa e o valor recebido, além dos valores de contribuição previdenciária e de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), se houver.

Como declarar a distribuição de lucros e dividendos?

Os lucros e dividendos são rendimentos isentos e devem ser informados na ficha "Rendimentos isentos e não tributáveis", com:

CÓDIGO 09 — Lucros e dividendos recebidos; ou

CÓDIGO 13 — Rendimentos de sócio ou titular de microempresa/empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional.

Inclua o nome, o CNPJ da fonte pagadora e o valor recebido.

Devo informar a participação societária na declaração?

Depende. A participação societária só deve ser informada na ficha "Bens e Direitos" se o valor de aquisição for igual ou superior a R$ 5 mil.

Use o grupo "03 — Participações Societárias", com os seguintes códigos:

01 — Ações, inclusive as listadas em Bolsa (S/As);

02 — Cotas ou quinhões de capital (LTDA, Empresário Individual);

03 — Holding patrimonial, ações ou cotas adquiridas por integralização de bens (já declarados) ao capital;

99 — Outras participações (por exemplo: *offshores*).

O que informar na descrição da participação societária?

Razão social, CNPJ, tipo e quantidade de participação, além de mês e ano de aquisição.

Exemplo: participação societária na Empresa XPTO LTDA, CNPJ 00.000.000/0001-00, 1.000 cotas de capital no valor de R$ 1.000,00, adquiridas em fevereiro de 2024.

Declare sempre o valor de aquisição. Não informe variações de mercado, salvo se houver alteração na participação registrada no contrato social.

Participações em empresas internacionais devem ser declaradas em moeda estrangeira com a conversão para reais com base na taxa de câmbio (PTAX) da data de aquisição. Consulte a cotação no site do Banco Central (Bacen).

Como declarar um empréstimo do sócio para a empresa?

Se o sócio emprestou recursos para a empresa em valor igual, ou superior, a R$ 5 mil, deve declarar como um crédito a receber, na ficha "Bens e Direitos", grupo "05 — Créditos", código "01 — Empréstimos concedidos".

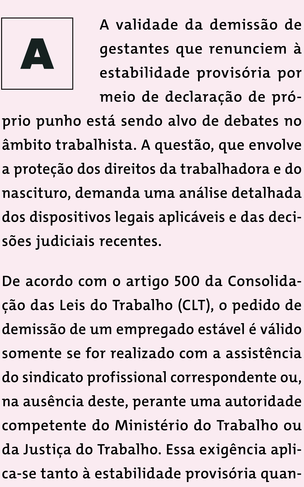
Exemplo de descrição: empréstimo concedido à Empresa XPTO LTDA, CNPJ 00.000.000/0001-00, em outubro de 2024, no valor de R$ 10 mil.

Mesmo sendo sócio, a operação deve ser registrada, pois envolve duas entidades distintas: as pessoas física e jurídica.

A **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)** realizará , no seu Canal do YouTube, uma live exclusiva e gratuita, **no dia 13 de maio**, com representantes da Receita Federal, contadores e assessores técnicos da Entidade, para tirar todas as dúvidas.

DEMISSÃO DE GESTANTE REQUER ANUÊNCIA DO SINDICATO PARA GARANTIR SEGURANÇA JURÍDICA

HOMOLOGAÇÃO POR AUTORIDADE COMPETENTE É ESSENCIAL PARA ASSEGURAR A VALIDADE DO PEDIDO DE DESLIGAMENTO



A validade da demissão de gestantes que renunciem à estabilidade provisória por meio de declaração de próprio punho está sendo alvo de debates no âmbito trabalhista. A questão, que envolve a proteção dos direitos da trabalhadora e do nascituro, demanda uma análise detalhada dos dispositivos legais aplicáveis e das decisões judiciais recentes.

De acordo com o artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pedido de demissão de um empregado estável é válido somente se for realizado com a assistência do sindicato profissional correspondente ou, na ausência deste, perante uma autoridade competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho. Essa exigência aplica-se tanto à estabilidade provisória quanto à permanente, incluindo a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

A estabilidade provisória da gestante tem como objetivo proteger a maternidade e o nascituro, garantindo que a empregada não seja demitida sem justa causa durante o período de gravidez e nos meses subsequentes ao parto. Apesar de a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ter revogado o artigo 477, § 1º, da CLT, que exigia a participação sindical na rescisão contratual, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) mantém entendimento consolidado de que a demissão de gestantes é válida somente com a homologação prevista no artigo 500 da CLT.

Precedentes do TST reforçam que a estabilidade da grávida é um direito irrenunciável, destinado a proteger não apenas a mãe, mas também a criança. A ausência de assistência sindical ou de formalização perante autoridade competente pode resultar na condenação do empregador ao pagamento de indenização correspondente ao período de estabilidade.

Apesar da flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista, o TST entende que, em casos de empregados com estabilidade — como é o caso das gestantes —, a assistência sindical ou a intervenção de autoridade competente é indispensável para garantir a validade do ato. Sem essa formalidade, a demissão pode ser considerada nula, expondo o empregador a riscos jurídicos e financeiros.

Diante desse cenário, a homologação pelo sindicato profissional ou por autoridade competente é fundamental para assegurar a validade do pedido de demissão de gestantes. Essa medida não apenas protege os direitos da trabalhadora e do nascituro, como também oferece segurança jurídica para o empregador, evitando disputas judiciais e possíveis indenizações. Portanto, a formalização adequada do processo de demissão garante que todas as partes envolvidas estejam resguardadas.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO RECONHECE VALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO, PREVISTA EM NORMA COLETIVA

A 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) deu provimento, por unanimidade, ao recurso do Sindicato do Comércio Varejista de Mirassol, reconhecendo como válida a cláusula da convenção coletiva que estabelece a contribuição assistencial patronal, mesmo sem a previsão expressa do direito de oposição pelas empresas.

O cerne da controvérsia residia na tentativa de uma rede de supermercados de beneficiar-se das cláusulas da convenção — especialmente a que autoriza o trabalho aos feriados — sem cumprir a obrigação de recolher a contribuição patronal prevista no mesmo instrumento normativo. A empresa alegava não estar formalmente filiada ao sindicato patronal, pretendendo, assim, afastar a obrigação.

Na fundamentação, o relator, o desembargador Manoel Carlos Toledo Filho, apontou o paradoxo instaurado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17): embora tenha eliminado a obrigatoriedade do custeio sindical, manteve a unicidade sindical e a obrigatoriedade de representação. Assim, permitir que empresas usufruam dos benefícios das normas coletivas sem contribuir com o custeio sindical seria, nas palavras do Tribunal, "aceitar o bônus e repudiar o ônus".

O voto também destacou que, diferentemente dos trabalhadores — cuja contribuição afeta diretamente salários, de natureza alimentar —, os empregadores não têm essa hipossuficiência. Portanto, a exigência da contribuição assistencial patronal não fere princípios legais, mesmo sem o direito de oposição.

Foi firmada a seguinte tese:

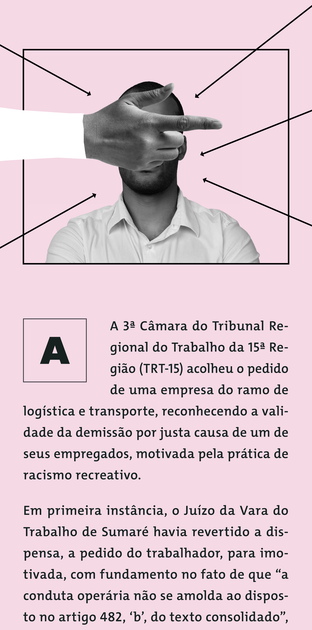
"1. É válida a previsão de contribuição assistencial patronal em norma coletiva, ainda que sem a previsão expressa de direito de oposição. 2. A resistência à contribuição assistencial patronal deve ser manifestada na fase de negociação coletiva, sob pena de se buscar o bônus da norma sem o ônus correspondente". (Processo 0011125-31.2024.5.15.0082)

FONTE: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

DECISÃO TRT-15

JUSTA CAUSA POR RACISMO RECREATIVO

TRIBUNAL REGIONAL MANTÉM DEMISSÃO DE EMPREGADO QUE COMETEU O CRIME CONTRA OUTRO COLEGA DE TRABALHO



A 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) acolheu o pedido de uma empresa do ramo de logística e transporte, reconhecendo a validade da demissão por justa causa de um de seus empregados, motivada pela prática de racismo recreativo.

Em primeira instância, o Juízo da Vara do Trabalho de Sumaré havia revertido a dispensa, a pedido do trabalhador, para imotivada, com fundamento no fato de que "a conduta operária não se amolda ao disposto no artigo 482, 'b', do texto consolidado", o que não justifica, para ele, a aplicação da pena capital. Além disso, no entendimento do Juízo de primeiro grau, "a prova testemunhal produzida demonstra que era comum os empregados fazerem brincadeiras entre si no meio ambiente de trabalho, o que converge para o argumento do trabalhador de que a alegada ofensa desferida contra o outro empregado tinha, na realidade, *animus jocandi*, razão pela qual a justa causa é desproporcional e, portanto, não se reveste de licitude".

A empresa não concordou e insistiu na validade do afastamento por justa causa, alegando que o empregado praticou injúria racial contra um colega. O conjunto probatório, constante dos autos, demonstrou que, no dia 14 de maio de 2021, o empregado, em "tom de brincadeira", chamou um colega de trabalho de "negresco" (em alusão à marca de biscoito recheado), o que foi testemunhado por outro empregado. Além disso, em um e-mail, datado de 13 de maio de 2021, há o relato de que o mesmo empregado também teria dito para o mesmo colega: "Está parecendo um garçom com esta caixa — na verdade, parece um escravo".

Em audiência, o empregado acusado de racismo disse que "não sabe o nome do insultado", que trabalhava em outro setor da empresa e que não considera ter ofendido ninguém, até porque a vítima costumava brincar também. Ele confirmou ter chamado o colega de "negresco", mas negou a "brincadeira" de comparar o trabalhador a um escravo.

Para a relatora do acórdão, a juíza convocada Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti, o que importa é o fato de o trabalhador realmente ter dirigido à pessoa, que também trabalhava no local, "dizeres de cunho racista e discriminatório", e ressaltou que "a postura do reclamante é inaceitável, estando plenamente justificada a demissão por justa causa".

O colegiado entendeu que o empregado praticou o chamado "racismo recreativo, que é a ofensa racial disfarçada de piada" e que, nesse cenário, "o alvo da 'brincadeira' é exposto ao ridículo por suas características pessoais e típicas de sua raça ou etnia, como, *in casu*, a cor de sua pele". O acórdão também salientou que "o fato nefasto de o racismo ser arraigado na sociedade ao ponto de suas manifestações disfarçadas de humor 'serem toleradas e entendidas como simples piadas' não afasta a sua torpeza".

A decisão colegiada concluiu, assim, que o racismo recreativo deve ser encarado como exemplo de "discriminação indireta", situação em que "se deve focar não no agente, mas nas consequências de seu ato", e, assim, "não é relevante a intenção da pessoa, se era a de amesquinhar ou não, mas, sim, o fato de que a sua atitude replica e perpetua o cenário racista que permeia a sociedade". Nesse sentido, considerou "exemplar" a atitude da reclamada de aplicar a pena de dispensa por justa causa. (Processo 0010986-61.2021.5.15.0122)

FONTE: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

NR-1 E O GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A Norma Regulamentadora (NR) 1 fixa as diretrizes e orienta as demais normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Na esteira da atualização do conceito de saúde com a dimensão da higidez física e mental, houve atualizações relevantes na norma em março e agosto de 2024, quando se passou a exigir uma abordagem mais ampla sobre os riscos ocupacionais, tornando explícita a necessidade de gerenciamento dos chamados riscos psicossociais do trabalho.

Essa mudança reflete uma crescente preocupação mundial com a saúde mental da população (e, especificamente, dos trabalhadores), inclusive diante do aumento de casos de afastamentos em razão de estresse ocupacional, assédios, síndrome de *burnout* e outras condições relacionadas ao ambiente laboral.

A nova abordagem do gerenciamento de riscos — que, no início, enfocava os agentes de riscos de caráter mais concreto com os acidentários, físicos, químicos, biológicos e ergonômicos — passou a abranger, nestes últimos, os fatores de natureza psicossocial, pretendendo, assim, garantir um local de trabalho mais seguro, saudável e equilibrado, ao reconhecer que o bem-estar emocional é tão importante quanto a integridade física.

OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

As novidades da NR-1 quanto ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) partem da inclusão dos riscos psicossociais entre os riscos ergonômicos do trabalho, exigindo a sua identificação, avaliação, controle e acompanhamento, especialmente no capítulo 1.5, cuja aplicação deve ser combinada com a NR-17, que cuida da ergonomia, item 1.5.3.2.1.

De forma objetiva, as responsabilidades previstas num Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) podem ser assim relacionadas:

- identificação e avaliação sistemática dos riscos psicossociais, como estresse, pressão excessiva, assédio moral, falta de apoio organizacional e jornadas exaustivas (subitem 1.5.3);
- documentação dos riscos identificados e elaboração de planos de ação (subitem 1.5.7), conforme exigido pela Portaria MTE 1.419;
- implementação de medidas preventivas e corretivas, como programas de apoio psicológico, práticas de liderança saudável e políticas de combate ao assédio;
- gestão de emergências de grande magnitude (subitem 1.5.6), reforçando a necessidade de preparação para eventos com alto potencial de impacto.

Além disso, a definição de "perigo ou fator de risco ocupacional" foi revisada para incluir qualquer situação que possa causar agravos à saúde, como doenças mentais derivadas de más condições de trabalho.

É importante destacar que:

- o PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos: a) inventário de riscos; e b) plano de ação (item 1.5.7.1);
- o Microempreendedor Individual (MEI) é dispensado da realização do PGR (item1.8.1);
- as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) de graus de risco 1 e 2 que, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos em conformidade com a NR-9, bem como declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR (item 1.8.4);
- todas as organizações devem realizar a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e do conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com o objetivo de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adaptação necessárias (item 17.3.1), mantido o registro dessa análise;
- as Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs) enquadradas como graus de risco 1 e 2 e os MEIs não são obrigados a elaborar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) — relativa à situação do trabalho, quando necessário aprofundar a análise de condições laborais —, mas devem atender a todos os demais requisitos estabelecidos nesta NR, quando aplicáveis.
- mesmo para PMEs e MEIs, a elaboração da AET da situação de trabalho deve ser realizada se sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ou quando for indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do PGR.

IMPACTOS SOBRE A GESTÃO TRABALHISTA

As mudanças na NR-1 exigem uma transformação importante nas práticas de gestão de riscos trabalhistas, uma vez que envolvem:

- atualização de PGRs com a incorporação dos riscos psicossociais;
- criação ou ajuste de políticas internas que contemplem saúde mental, comunicação segura e direito de recusa diante de riscos graves e iminentes (subitem 1.4.3);
- implementação de medidas corretivas antes do retorno às atividades em casos de risco identificado (subitem 1.4.3.1), assegurando-se a proteção dos colaboradores (subitem 1.4.3.2);
- manutenção de canais efetivos de comunicação de riscos (subitem 1.4.3.3), com incentivo a uma cultura organizacional baseada na confiança e nas seguranças física e psicológica.

Adaptar-se a essas exigências representa uma oportunidade não só de garantir conformidade regulatória, como também de construir um ambiente laboral mais saudável e produtivo, prevenindo passivos trabalhistas.

Entretanto, a mudança gera impasses relacionados à conceituação e à concretude dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A subjetividade envolve questões como sobrecarga de trabalho, má gestão de mudanças organizacionais, falta de reconhecimento, mau relacionamento, eventos traumáticos, baixa justiça organizacional e falta de autonomia, entre outros fatores ergonômicos psicossociais.

Essas situações têm percepção e aferição extremamente subjetivas, com poucas referências sobre o que seria tolerável. Além disso, muitas vezes, exigem ampla apuração e contraditório para serem comprovadas. Isso deixa as empresas em uma posição de insegurança jurídica considerável, especialmente durante inspeções da fiscalização do trabalho no âmbito administrativo.

Por isso, considera-se que a norma carece de aperfeiçoamento e mais aprofundamento conceitual para que os objetivos possam ser, de fato, alcançados — razão pela qual a FecomercioSP e os sindicatos filiados solicitam, ao MTE, o adiamento do início de vigência da nova NR-1, prevista para entrar em vigor em 26 de maio de 2025.

PAPEL DOS CONTADORES

Embora tradicionalmente voltados para as gestões financeira e contábil, os contadores podem desempenhar papel estratégico na promoção dos valores contidos na gestão de riscos psicossociais do trabalho, contribuindo para:

- apoiar as empresas na avaliação prévia do ambiente laboral, com apoio de profissionais habilitados na avaliação de riscos psicossociais, detectando impactos e auxiliando na tomada de decisões pautadas em indicadores e relatórios;
- ajudar a organizar e monitorar a documentação dos riscos ocupacionais e dos planos de ação, conforme indicado em norma;
- colaborar na implementação de controles internos e auditorias que comprovem efetividade na mitigação de riscos psicossociais na empresa e na redução da ameaça de penalização em caso de inspeção do trabalho;
- orientar empresas na previsão orçamentária de investimentos em saúde ocupacional, promovendo uma gestão mais sustentável.

A atuação proativa do contador fortalece a conformidade da empresa e contribui para um ambiente de trabalho mais responsável e resiliente.

Não se pode negar que a mais recente atualização da NR-1 marca um avanço importante na proteção da saúde dos trabalhadores, ao reconhecer e explicitar a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais. Todavia, para que os investimentos em promoção dessa pauta alcancem resultados efetivos, a norma há de oferecer conceitos e critérios mais concretos e claros, afastando os altos graus de subjetividade e discricionariedade contidos na redação atual. Em sendo alcançado o aperfeiçoamento da norma, a mudança requer uma atuação integrada e colaborativa entre gestores, advogados e contadores — que, num ambiente de maior segurança jurídica, poderão unir esforços para revisar políticas, planejar ações preventivas e promover uma cultura organizacional saudável.

Nesse ambiente de maior segurança, a aposta do setor produtivo no compromisso com a valorização do ser humano no ambiente laboral poderá ser ainda mais reforçada, em busca de relações sustentáveis, revisando-se processos internos e fortalecendo a participação dos trabalhadores na gestão de riscos.

KARINA ZUANAZZI NEGRELI

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

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/04/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 3/2025
17/04/2025	**FGTS** Competência 3/2025
17/04/2025	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 3/2025
17/04/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 3/2025
17/04/2025	**IRRF** Competência 3/2025
17/04/2025	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 3/2025
22/04/2025	**SIMPLES NACIONAL** Competência 3/2025
25/04/2025	**COFINS** Competência 3/2025
25/04/2025	**PIS-PASEP** Competência 3/2025
25/04/2025	**IPI** Competência 3/2025
30/04/2025	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 3/2025
30/04/2025	**CSL** Competência 3/2025
30/4/2025	**IRPJ** Competência 3/2025

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA LEI 14.848/2024, A PARTIR FEVEREIRO DE 2024)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.259,20	-	-
de R$ 2.259,21 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 169,44
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15%	R$ 381,44
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 662,77
acima de R$ 4.664,68	27,5%	R$ 896,00

DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015)
A. R$ 189,59 por dependente; B. pensão alimentícia; C. R$ 564,80, simplificado correspondente a 25% da faixa de alíquota zero; D. contribuição à Previdência Social; E. previdência privada.
Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

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

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
até R$ 1.518,00	7,5%
de R$ 1,518,01 até R$ 2.793,88	9%
de R$ 2.793,89 até R$ 4.190,83	12%
de R$ 4.190,84 até R$ 8.157,41	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.342/2024)

R$ 1.518,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2024
(LEI ESTADUAL 17.944/2024)

PISO ÚNICO > R$ 1.640,00

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

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

até R$ 1.906,04 > R$ 65,00

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2025
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.138,76	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 2.138,77 até R$ 3.564,96	O que exceder a R$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.711,01
acima de R$ 3.564,96	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.424,11

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

FECOMERCIOSP | Sesc Senac

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS,
SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE
ABRAM SZAJMAN
PRESIDENTE EM EXERCÍCIO
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
PAULA TATEISHI E SARINA SASAKI MANATA

COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO INTEGRADA DEMIAN RUSSO
DIRETORES CRIATIVOS CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO
EDITOR LUCAS MOTA
TEXTO CAMILA SILVEIRA E FILIPE LOPES
REVISÃO FLÁVIA MARQUES E NANCI VIEIRA
DIRETORA DE ARTE CAROLINA LUSSER
EDITORES DE ARTE JOÉLSON BUGGILLA E PAULA SECO
DESIGNERS ALBERTO LINS, JÔNIA CAON E ANNIMA DE MATTOS

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | **WWW.FECOMERCIO.COM.BR**